

UNIVERSITÉ DE NANCY — FACULTÉ DE DROIT

LES
Conventions collectives de travail

DANS
LA LOI DU 25 MARS 1919

THÈSE
POUR LE DOCTORAT (SCIENCES JURIDIQUES)

*L'acte public sur les matières ci-après
sera soutenu le Vendredi 17 Mars 1922, à 15 h. 30*

PAR

JEAN CORDIER

AVOCAT A LA COUR D'APPEL DE NANCY

Président : M. MOREL, Professeur.
Suffragants { MM. KRËLL, Professeur.
 { SOLUS, Agrégé.

NANCY
IMPRIMERIE A. COLIN, 11, RUE DES QUATRE-ÉGLISES

1922



LES

Conventions collectives de travail

DANS

LA LOI DU 25 MARS 1919

THÈSE

POUR LE DOCTORAT (SCIENCES JURIDIQUES)

*L'acte public sur les matières ci-après
sera soutenu le Vendredi 17 Mars 1922, à 15 h. 30*

PAR

JEAN CORDIER

AVOCAT A LA COUR D'APPEL DE NANCY

Président : M. MOREL, Professeur.
Suffragants { MM. KRÉLL, Professeur.
SOLUS, Agrégé.

NANCY

IMPRIMERIE A. COLIN, 11, RUE DES QUATRE-ÉGLISES

—
1922



FACULTÉ DE DROIT DE NANCY

Doyen : M. GENY (✱, ④ I).

Doyen et professeur honoraire : M. BINET (✱, ④ I).

Professeurs honoraires : MM. MAY (✱, ④ I) et GARNIER (④ I).

MM. CHRÉTIEN (④ I), professeur de Droit international public et privé.

GENY (✱, ④ I), professeur de Droit civil.

MICHON (④ I), professeur de Droit romain.

BROCARD (④ I), professeur d'Économie politique.

SENN (④ I, ④), professeur de Droit romain, chargé de cours à la Faculté de Droit de Paris.

MOREL (④ A), professeur de Droit civil.

RENARD (④ I), professeur de Droit administratif.

HENRY, professeur de Droit criminel.

LAVERGNE, professeur d'Économie politique et d'Histoire des Doctrines économiques.

KRCÉLL (④ A), professeur d'Histoire du Droit.

SOLUS (④), agrégé, chargé des cours de Droit commercial et de Voies d'exécution.

SIMONNET (④ I), docteur en Droit, chargé des cours de Droit civil (2^e année) et de Droit civil (capacité).

LALOUÉL, docteur en Droit, chargé des cours de Droit constitutionnel (1^{re} année) de Droit public et de Droit administratif (doctorat).

LARDÉ, docteur en Droit, archiviste paléographe, chargé des cours de Droit romain (1^{re} année) et d'Histoire du Droit privé (doctorat).

MELIN (④ I), docteur en Droit, chargé du cours de Science sociale.

BERTRAND (④ I), secrétaire.

La Faculté n'entend ni approuver ni désapprouver les opinions particulières du candidat.

AVANT-PROPOS

Le *Journal Officiel* du 28 mars 1919 a publié une loi complétant le Code du travail (Livre I, Titre II, art. 31 et 32), qui définit et réglemente les « conventions collectives de travail ».

Il s'agit de ces conventions qui, intervenant entre des groupements ouvriers et patronaux, souvent à la suite d'une grève, et parfois pour la prévenir, déterminent par avance les conditions essentielles des contrats particuliers à conclure ensuite entre individus. Elles apparaissent ainsi comme des instruments diplomatiques : traités de paix entre des collectivités, aux avantages desquels participeront ou par lesquels seront liés les membres isolés.

Depuis que la charte syndicale de 1884 a rendu aux groupements corporatifs leur place dans l'organisation de la production et à mesure que s'amplifiait leur action, on a beaucoup parlé de ces « conventions collectives ».

Pendant longtemps sans statut légal, elles ont été considérées avec inquiétude par les uns, avec enthousiasme par d'autres. Certains y ont vu des conventions *inutiles*, les lois naturelles irréfragables devant conduire les patrons à offrir des conditions et les ouvriers à les accepter dans les contrats qui se forment entre eux ; en outre, très souvent *nuisibles*, parce que toute concentra-

tion d'hommes en groupes opposés les excite à la lutte. Enfin, si elles atteignaient leur but, elles préjudiciaient à la production en imposant une uniformité de prix de revient qui ruinerait les plus faibles en nivelant tous les autres dans une sorte de régime administratif stérile, sans originalité et exclusif de toute initiative. Cependant, à l'autre extrémité, les évolutionnistes y ont vu une des grandes découvertes de la science sociale contemporaine, et la panacée qui guérira tous les maux du régime individualiste libéral. Pour eux, elles sont imposées par la loi fatale du matérialisme qui relègue les contrats individuels aux temps archaïques du compagnonnage, elles permettront seules d'adapter exactement les contrats de travail aux conditions réelles de chaque région et de chaque industrie, le législateur étant trop haut, trop loin et trop lent pour le faire.

Enfin certains syndicalistes avancés voient en elles, par l'entrée du syndicat dans l'usine, le commencement de l'expropriation du patronat.

La loi du 25 mars 1919 était donc entourée, avant que de naître, d'une auréole singulière de publicité et de controverses, et le contrat collectif était célèbre dans le monde des économistes et des juristes, bien avant qu'on eut légiféré sur lui.

PREMIÈRE PARTIE

CHAPITRE PREMIER

Les causes de l'avènement des conventions collectives

Les conventions collectives sont d'origine relativement récente. Les causes qui leur donnent naissance ont pris au cours du XIX^e siècle un caractère de plus en plus accentué. Les remarquables découvertes scientifiques de cette époque ont amené dans la technique industrielle de profonds bouleversements qui ont entraîné la modification des conditions du travail. Le groupement des ouvriers dans de grandes usines, l'adoption de machines se substituant à la main-d'œuvre ouvrière et l'ouverture d'un marché mondial, en influant sur les conditions du travail, devaient également modifier leur mode de fixation. Dans la petite industrie l'ouvrier, bien qu'étant déjà dans des conditions d'infériorité, peut encore discuter les conditions du travail et faire valoir auprès des patrons son habileté professionnelle ; chaque patron ne produit que pour un marché restreint et ne peut maintenir son renom que par les qualités professionnelles des ouvriers qu'il emploie.

Au contraire, dans la grande industrie, toute discussion

devient impossible, les conditions du travail sont déterminées à l'avance et consignées dans un écrit émanant du patron qui constituera le règlement d'atelier. Ce règlement organise le travail dans l'usine, abstraction faite de la personnalité des ouvriers, d'une façon collective au point de vue de la durée du travail, des heures d'entrée et de sortie ; organisation nécessaire puisque les heures d'ouverture de l'usine correspondent à des frais généraux par suite de l'emploi des machines. Le travail des ouvriers devient solidaire et en outre se simplifie en se spécialisant, ce qui entraîne la classification du personnel en catégories (manœuvres, mécaniciens, ouvriers qualifiés, etc.) plus ou moins nombreuses, le salaire étant établi pour chaque ouvrier d'après sa catégorie et non exclusivement d'après ses aptitudes personnelles. Cette nécessité pour la grande industrie d'établir à l'avance les tarifs d'après lesquels son personnel sera rémunéré implique la possibilité de fixer ces tarifs contradictoirement entre les collectivités intéressées et les patrons.

La grande industrie groupant de nombreux ouvriers dans la même usine n'est pas seule à pouvoir s'adapter à une discussion collective des conditions du travail. L'exemple de l'Allemagne, où les conventions entre patrons et ouvriers se sont développées surtout dans la petite et la moyenne industrie, nous prouve que d'autres causes sont intervenues au cours du *xix^e* siècle pour amener l'éclosion et le développement de ce genre de contrat.

Dans la petite industrie, la concurrence n'est pas moins âpre que dans la grande et si les ouvriers ne sont plus solidaires les uns des autres par suite d'un travail devant être effectué au même moment, ils le deviennent par

suite du nivellement obligatoire des prix de l'objet fabriqué. Les différents patrons ne peuvent faire à leurs ouvriers des conditions plus avantageuses que celles consenties dans les autres ateliers sous peine de voir leur marchandise invendable par suite de son prix de revient trop élevé. Il se produit donc une véritable réglementation uniformisant dans chaque région le taux des salaires et le nombre d'heures de travail. Par contre, la petite industrie faisant plus difficilement des économies sur la matière première s'accommode d'abus impossibles dans la grande industrie et permet plus facilement, pour le plus grand profit du patron, la concurrence ouvrière au rabais sous toutes ses formes.

Dans les deux cas, nous trouvons, d'une part une collectivité ouvrière ayant intérêt à obtenir le plus d'avantages possible en échange de son travail, et d'autre part une collectivité patronale ayant intérêt à payer ce travail bon marché pour pouvoir bénéficier d'une différence entre la valeur du travail fourni et le prix auquel il est payé. Les membres de ces deux collectivités ne sont pas dans la même situation lorsqu'ils discutent les conditions du travail. Le patron, maître des instruments de production, a déjà sous ses ordres un certain nombre d'ouvriers, l'embauchage d'un nouveau n'est pas pour lui une nécessité ; au contraire, pour l'ouvrier n'ayant que son salaire, l'obligation de travailler est beaucoup plus immédiate. Vis-à-vis de l'ouvrier isolé, c'est le patron qui impose les conditions sans discussion possible ; l'ouvrier entre à l'usine et connaîtra les multiples obligations de son contrat de travail par le règlement d'atelier dont les prescriptions seront affichées ou reproduites sur l'opuscule qui lui sera remis lors de son embauchage. La plupart du

temps, il ne se préoccupera que de ce qui l'intéresse le plus immédiatement, par exemple la durée du travail et le montant du salaire, et ignorera le reste des prescriptions souvent compliquées et auxquelles il ne peut rien faire modifier. Cependant l'ensemble du règlement s'impose juridiquement à lui comme convention dont il est censé avoir connaissance et qu'il a tacitement acceptée en travaillant dans l'usine (1).

Il est dans la même situation que le voyageur ou l'assuré qui, libres de contracter ou non avec la compagnie, ne peuvent obtenir personnellement des conditions spéciales de transport ou d'assurance.

Cette infériorité est plus nettement apparue à l'ouvrier quand la concentration des capitaux nécessitée par la grande industrie, moderne rendit le patron de plus en plus puissant en face d'une masse ouvrière dont l'instruction grandissait alors que sa situation devenait chaque jour plus misérable. L'histoire de la classe ouvrière au cours du XIX^e siècle n'est qu'une longue lutte pour arriver à obtenir la reconnaissance du droit d'association qui devait permettre aux collectivités ouvrières de discuter légalement avec le patron les conditions du travail.

Prohibées par la Révolution (2) d'une façon absolue au nom de la liberté du travail, les associations ouvrières virent leur développement entravé pendant plus d'un demi-siècle. Restant en dehors de la légalité, leur activité ne se manifesta que par des moyens violents, les mouvements déchaînés par elles aboutissant parfois à de véri-

(1) Cass., 16 janvier 1866, S., 66. I. 7; 17 janvier 1906, D. P. 06, 1. 241.

(2) Loi Chapelier 14-17 juin 1891.

tables insurrections. En 1864, sentant la nécessité de céder aux idées nouvelles, l'Empire accorde la liberté de coalition, demi-mesure qui, permettant les groupements temporaires en vue d'une grève, n'autorise pas la création d'organisations permanentes et régulières pouvant veiller aux intérêts de la profession ; le droit de réunion n'étant pas concédé en même temps, les moyens d'action de la classe ouvrière restent les mêmes et prennent nécessairement une allure violente.

La loi de 1884, en permettant l'organisation permanente de la classe ouvrière sous la forme syndicale, lui donne pour la première fois un moyen régulier de se grouper pour faire face aux exigences patronales. C'est à partir de cette époque seulement que l'on trouve en France des conventions collectives, car il nous semble impossible de ranger sous ce nom les quelques accords sans sanction légale conclus antérieurement par les associations prohibées.

Dès leur création les syndicats, munis d'une capacité civile restreinte et chargés de représenter les intérêts généraux de la profession, cherchèrent à devenir l'intermédiaire entre le patron et ses ouvriers. Le même rôle peut d'ailleurs être rempli par tout groupement ouvrier quelle que soit sa nature, du moment où il est assez puissant pour traiter avec le patron au nom de la collectivité, et faire respecter les engagements pris.

Plus puissant que l'ouvrier isolé, le groupement peut imposer au patron des conditions générales de travail, alors que l'individu seul ne peut qu'accepter celles qui

(1) Grève des canuts de Lyon en 1831, des mineurs de Rive-de-Giers en 1844.

lui sont proposées. S'il est impossible au patron de discuter des conditions spéciales avec chaque ouvrier embauché, il devient possible à ceux-ci d'intervenir à la confection du règlement d'atelier par l'intermédiaire des représentants que choisira le groupement pour parler au nom de la collectivité tout entière. Celle-ci intervient pour fixer avec le patron les conditions auxquelles devront satisfaire les contrats individuels de travail que pourraient ultérieurement passer ses adhérents.

Dans un article de la *Revue d'Economie Politique*, M. Raoul JAY définissait ainsi les traits essentiels des conventions collectives passées par les groupements ouvriers.: « Il n'y a d'essentiel, dans le régime du contrat
« collectif de travail, que le contrôle exercé par les repré-
« sentants des collectivités en présence sur la façon dont
« se déterminent les conditions du travail (1). Cela étant,
« on ne conçoit pas qu'il existe une seule industrie dans
« laquelle ce contrôle ne puisse être au moins partielle-
« ment organisé, une seule industrie dans laquelle les
« représentants des patrons et des ouvriers ne puissent
« régler d'accord, au moins certaines questions, comme
« celles de la durée du travail, du délai-congé, etc. Sans
« doute, l'établissement d'un tarif prévoyant chacune des
« opérations auxquelles l'ouvrier est appelé à coopérer
« apparaît comme le moyen le plus parfait d'assurer un
« contrôle efficace et permanent.

« Mais lors même que cette prévoyance deviendrait sur
« certains points impossible, il n'y aurait là aucune rai-
« son pour renoncer au principe du contrat collectif.

(1) Raoul JAY. — Le contrat collectif de travail. *Revue d'économie politique*, 1907.

« Il suffirait d'en modifier l'application. L'expérience anglaise est ici singulièrement instructive. »

En effet, cette expérience montre que sous la pression des organisations ouvrières, le salaire au temps peut parfois être substitué au salaire aux pièces sans pour cela bouleverser le mode de rémunération dans toute une industrie. Elle nous montre aussi comment des commissions mixtes peuvent adapter les dispositions générales d'une même convention aux conditions particulières nécessitées par le mode d'exploitation dans chaque centre.

CHAPITRE II

Le développement des conventions collectives en France

Les conventions collectives ne pouvant être passées que par des groupements ouvriers sont devenues de plus en plus nombreuses au fur et à mesure du développement de l'organisation ouvrière. De 1884 à 1914, les syndicats ouvriers sont parvenus à grouper plus d'un million de travailleurs en un nombre de syndicats sans cesse grandissant. Le nombre des syndicats ouvriers passe de 68 en 1884 à 1.000 en 1890, à 2.163 en 1895, à 3.287 en 1900, à 4.846 en 1914. A cette même date, ils groupaient 1.026.000 ouvriers, ayant en face d'eux comme organisations patronales 4.967 syndicats comprenant 403.000 patrons (1).

A partir de 1890, les contrats collectifs deviennent nombreux dans l'industrie minière, puis dans la typographie, les textiles, le bâtiment, les transports, la boulangerie, la viticulture, etc. (2). De 1893 à 1914, plus de 2.000 conventions ont été ainsi conclues (3) ; les textes

(1) Tableaux dans Lauche, rapport C. D. n° 4945 du 5 sept. 1918.

(2) Statistiques dans *Bull. Off. des associations professionnelles ouvrières*, publié par l'Office du travail, 1911 p. 474, 342 et 1910 p. 837.

(3) STRAUSS. — Rapport au Sénat, 17 déc. 18. Ann. Sénat 1918, n° 494 p. 769.

des plus remarquables de ces conventions ont été rapportés par M. GROUSSIER dans son rapport du 5 décembre 1912 à la Chambre des Députés (1).

Parmi les principales de ces conventions, nous citerons les fameuses Conventions d'Arras qui, conclues en 1891 et modifiées plusieurs fois, ont réglementé le travail dans un grand nombre d'exploitations minières occupant un personnel ouvrier considérable. Par leur durée et leurs modifications successives, ces conventions nous montrent toute leur utilité, bien que l'on puisse regretter qu'elles n'aient institué aucun organisme permanent pour assurer le respect de leurs dispositions.

En 1891, à la suite d'une grève motivée par diverses revendications des mineurs relatives aux salaires et à la durée du travail, les patrons refusèrent de recevoir les délégués ouvriers et réclamèrent l'arbitrage du Ministre des Travaux publics qui nomma cinq arbitres du conflit.

Cette procédure fut repoussée par les ouvriers qui déclarèrent que seuls les représentants directs des compagnies minières avaient qualité pour trancher le conflit contradictoirement avec eux. Les compagnies durent céder et le Comité des houillères, agissant au nom de la plupart des compagnies de mines de la région du Nord nomma cinq délégués avec mission de s'entendre avec cinq délégués ouvriers sur les conditions de reprise du travail. Ces délégués arrêtaient le texte d'une convention collective dite Première Convention d'Arras qui, signée le 29 novembre 1891, réglementait les salaires et l'organisation générale du travail dans les mines. En 1892, une baisse dans les prix de vente du charbon ayant eu

(1) GROUSSIER. — Rapport Ch. des Dép. n° 2334 du 5 déc. 1912.

pour conséquence une diminution des salaires, celle-ci entraîna une nouvelle grève pour tenter d'imposer aux compagnies un relèvement général des salaires de 10 %. Le mouvement échoua et au bout de 48 jours les mineurs reprenaient le travail sous le régime de la convention sans avoir rien obtenu.

Quelques années plus tard, à la suite d'une prospérité nouvelle dans l'industrie du charbon, les mineurs réclamèrent le relèvement des salaires et la diminution des loyers. Une commission mixte se réunit et arrêta à Arras, le 20 septembre 1898, le texte d'une nouvelle convention.

Enfin, en 1902, une baisse nouvelle des salaires amena une nouvelle grève, mais les compagnies et les mineurs nommèrent immédiatement des délégués qui signèrent, le 5 novembre une troisième convention, minutieusement étudiée cette fois, véritable charte du travail dans les mines, qui fixait comme les précédentes un salaire de base fixe auquel s'ajoutait une prime calculée en tant pour cent de ce salaire et variable suivant les prix de vente des charbons. La convention expirait en avril 1904 et réglementa l'industrie charbonnière jusqu'à la grève de 1906. A l'occasion de celle-ci, les organisations ouvrières tentèrent de dénaturer les bases de la fixation des salaires, leurs revendications étaient motivées non par l'augmentation du prix de vente des charbons prévue à la convention, mais par la progression des actions cotées à la Bourse de Lille. Les compagnies, après avoir repoussé immédiatement les prétentions des mineurs, acceptèrent après intervention du Gouvernement, provoquée cette fois par les ouvriers, d'incorporer une partie des primes aux salaires de base et accordèrent de nouvelles primes.

Dans le bassin de la Loire, des conventions semblables ont été passées en 1899 à la suite de l'arbitrage de M. BALLOT-BEAUPRÉ et en 1900 à la suite de l'arbitrage JAURÈS.

Depuis longtemps, l'industrie minière a donc adopté comme règle la fixation des salaires sous un mode collectif, soit par entente directe, soit à la suite d'arbitrage.

Dans l'industrie textile, les conventions ont été également très nombreuses (1).

En outre, on rencontre un grand nombre de conventions dans les exploitations dont l'organisation n'est pas celle de la grande industrie (2).

Le bouleversement général survenu en 1914 arrêta les conventions collectives faute de contractants, mais à partir de 1917, sous l'impulsion des conditions nouvelles de vie, les associations ouvrières se regroupent pour réclamer au patronat des salaires toujours plus élevés en raison de l'augmentation progressive du coût de la vie. Du 1^{er} août 1915 au 31 décembre 1918, 399 conventions ont été signées, presque toutes d'ailleurs en dehors de la procédure de la loi de 1892, l'intervention du juge de paix se manifestant surtout pour des conflits de minime importance terminés sans contrat. Mais dans un grand nombre de ces conventions, nous trouvons à la base de l'accord les interventions les plus diverses des pouvoirs publics, qui, partout où il y a grève, interviennent, souvent en faveur des ouvriers, pour éviter l'arrêt des indus-

(1) Convention mettant fin aux grèves d'Armentières et Houplines en 1904, convention de 1900 dans les tissages de Lavelanet (Ariège), de 1905 pour les tissages du Cambrésis, conventions de la région Lyonnaise, etc...

(2) Contrat collectif de la typographie, œuvre de la Fédération des Travailleurs du Livre.

tries travaillant pour la défense nationale. Pendant cette période des groupements ouvriers de toute espèce passent des conventions collectives, les syndicats n'apparaissent pas toujours et sont remplacés par des groupements de fait dont les dirigeants règlent avec les associations patronales les conditions de reprise du travail.

Le tableau ci-dessous, publié dans le *Bulletin du Ministère du Travail*, avril-mai 1919, montre bien l'augmentation progressive des conventions dont la plus grande partie ont été conclues sans grève préalable et qui intéressent les industries les plus diverses :

Industries	1915	1916	1917	1918	Total
Alimentation	»	»	4	2	6
Bâtiment	»	»	7	6	13
Bois	»	»	3	2	5
Carton, papier, reliure..	»	»	3	3	6
Chemiserie, lingerie.....	»	1	14	5	20
Produits chimiques.....	»	»	3	13	16
Coiffure (postiches).....	»	»	2	»	2
Cuirs et peaux.....	2	»	8	33	43
Harnachement	»	»	1	4	5
Equipement militaire....	»	»	»	5	5
Métallurgie et Construc-					
tions métalliques.....	»	»	24	43	67
Mines	»	»	29	88	117
Textiles	1	3	3	1	8
Transports et manuten-					
tion	»	»	3	6	9
Vêtement civil.....	»	»	29	15	44
Vêtement militaire.....	»	»	2	31	33
	3	4	135	257	399

Ces conventions ont été conclues à la suite des interventions suivantes :

Ministre du Travail.....	44
— de l'Armement.....	83
— de l'Intérieur.....	4
— des Travaux publics.....	1
Intendance	71
Préfets ou sous-préfets.....	21
Commissions mixtes (mines).....	82
Interventions diverses de maires, adjoints, commissaires de police, juges de paix, etc.....	32
Accords directs entre patrons et ouvriers sans intervention étrangère.....	61

399

Sur un chiffre de 400 conventions, on voit donc qu'à peine dans un sixième des cas les intéressés ont pris l'initiative des négociations.

En 1919, le nombre des contrats s'est encore élevé ; pendant cette année, 515 conventions collectives ont été signées, chiffre considérable qui tient à la reprise du travail dans toutes les industries, à une nouvelle modification du taux de la vie et surtout à une cause nouvelle provoquée par la loi du 23 avril 1919 sur la journée de 8 heures qui devait amener les groupements ouvriers à réclamer pour la durée de travail réduite le maintien de l'ancien salaire de 9 ou 10 heures (1), sans modification d'aucune des autres conditions.

(1) Satisfaction leur était d'ailleurs déjà donnée par l'art. 2 de la loi du 23 avril 1909.

CHAPITRE III

L'opinion et les contrats collectifs

§ 1. -- Objections patronales

L'examen des causes déterminantes du contrat collectif nous a montré que c'est plus spécialement l'intérêt des ouvrier qui a donné naissance à cette forme de contrat. Aussi, il ne faut pas s'étonner que dès son apparition il ait été regardé avec défaveur par la classe patronale. La plupart des objections formulées, pour être sincères, n'en témoignent pas moins de l'idée préconçue de la nécessité du maintien de l'absolutisme patronal dans l'usine. En particulier, au début de l'éclosion de cette forme nouvelle de contracter non réglementée par la loi, les objections furent nombreuses. Pour expliquer son attitude hostile, la classe patronale faisait valoir : 1° que la liberté d'action de l'entrepreneur, nécessaire à la marche de l'industrie, se trouvait gravement atteinte ; 2° que les conventions entraîneraient une diminution de la qualité technique du travail, résultat du nivellement des salaires par la convention ; 3° qu'elles entraîneraient le développement de l'influence syndicale et, resserrant les liens entre ouvriers, augmenteraient les dangers de grève d'un prolétariat se sentant soutenu par la formation de puissantes caisses professionnelles ; 4° que rien ne répon-

draît vis-à-vis d'eux de l'exécution de la convention, ni les ouvriers liés insuffisamment et la plupart du temps insolubles, ni les syndicats sans patrimoine, irresponsables et ne se servant des armes qui leur sont confiées que pour accroître la puissance du mouvement révolutionnaire.

En outre, on critiquait le principe même du contrat collectif en soulignant l'impossibilité de l'adapter à certaines industries et de substituer des règles générales aux contrats individuels (1), et on craignait l'extension à toute l'industrie de conventions signées par quelques-uns et universellement imposées comme usage général (2).

Toutes ces objections ne sont pas décisives, les imperfections qu'elles soulignent montrent que le contrat collectif n'est pas nécessairement une chose parfaite, mais aucune n'établit que les avantages présentés par lui doivent disparaître devant les inconvénients qu'il entraîne, du moins quand on estime que le but à poursuivre est d'obtenir le calme et la paix dans le travail. L'exemple des pays étrangers plus avancés que nous dans cette évolution nous montre que les difficultés d'application du contrat dans certaines industries peuvent être résolues et que nulle part la conclusion de contrats n'a entraîné l'arrêt du développement industriel. Cependant, en Angleterre, les contrats collectifs les plus parfaits ont été élaborés par des Trades-Unions d'une puissance incon-

(1) GROUSSIER. — Rapport précité, p. 399 à 402.

(2) Attitude caractérisée à l'assemblée des présidents de Chambre de Commerce du 12 décembre 1906. (Analyse dans Groussier p. 392 à 399), au congrès de l'Union des Syndicats patronaux des industries du Textile du 23 mars 1907 et à celui de la Fédération des Commerçants de France du 27 juin 1907. Le même souci se révèle au XII^e congrès de l'Union des Maîtres imprimeurs de France du 19 juin 1907.

testée jouissant en vertu du Trade Disputes Act de 1906 d'une irresponsabilité absolue.

§ 2. — Objections ouvrières

Du côté ouvrier, il semblerait que d'après les objections patronales nous devrions rencontrer à toute époque un mouvement nettement en faveur du contrat collectif. Le parti ouvrier resta divisé sur l'appréciation des conventions moins lorsqu'il s'agissait d'arracher par ce moyen des concessions à la classe patronale que lorsqu'il s'agissait de l'utilité d'obtenir la reconnaissance légale de ce mode de contracter. En 1906, après le dépôt du premier projet de loi, le Congrès de la C. G. T., à Amiens, manifesta la crainte que le contrat collectif ne soit un motif de diminution de l'action syndicale, désormais limitée par les barrières étroites d'un contrat, en même temps que concurrencée par l'action des groupements non syndicaux s'ils pouvaient conclure de tels accords (1).

Au Congrès de Toulouse, le 8 octobre 1910, l'un des militants syndicalistes apportait ces déclarations : « Le jour où il y aura des sanctions légales au contrat collectif, il fera des syndiqués de simples machines à cotiser »... « Le contrat collectif est mauvais parce que le jour où il y aura des sanctions légales, il aura rendu les ouvriers dociles et attachés à leur patron » (2).

Le même Congrès acceptait le principe des contrats collectifs à la double condition que l'exécution de ces

(1) GROUSSIÉ. — *Loc. cit.*, p. 404.

(2) Déclarations du citoyen LAPIERRE rapportées par GROUSSIÉ, p. 406.

contrats soit librement contrôlée par la classe ouvrière et qu'aucune loi ne vienne restreindre, en cette matière, la liberté syndicale (1). Par contre, les partis avancés repoussent le contrat collectif et condamnent toute collaboration avec le patronat en s'appuyant sur le principe de la lutte des classes.

§ 3. — Revirement de l'opinion

Après l'expérience de la guerre, en 1918, une appréciation beaucoup plus favorable s'est substituée à la première. Au lieu d'envisager exclusivement la répartition des richesses créées par le travail, on s'est placé, pour examiner les nouveaux contrats, au point de vue de la production dont on sentait la nécessité absolue, et on a trouvé dans le contrat collectif un instrument de paix sociale et de productivité nationale (2).

C'est ainsi que la Commission mixte de la Seine, comprenant les représentants les plus qualifiés des employeurs et des employés (3), a été unanime à préconiser le développement des conventions collectives en y voyant l'un des moyens d'atteindre deux des buts indispensables pour une bonne productivité :

1° Etablir entre tous les producteurs concurrents une égalité de traitement au point de vue de la rémunération

(1) Résolution MERRHEIM et autres au congrès de Toulouse, GROUSSIER, p. 441.

(2) BOURGUIN. — *Systèmes socialistes*, p. 268 sq ; PIC, p. 329.

(3) Composition de la commission dans STRAUSS, p. 771, c. 2. note 1 : on y relève les noms de MM. Jouhaux et Keufer du côté ouvrier ; ceux de MM. Ribes-Christofle, Doucède, Masceraud, Karcher, Kempf, etc..., du côté patronal.

du travail et la sanctionner effectivement, afin que les plus généreux ou les plus disciplinés ne portent pas la peine de leur humanité ou de leur loyalisme ;

2° Limiter le domaine de la concurrence des entrepreneurs à la capacité de la direction et aux éléments techniques de l'industrie et en exclure les conditions d'existence des travailleurs ; résoudre ainsi définitivement, en empêchant le profit de comprimer le salaire, l'énigme qui faisait de l'économie ricardienne une « science sinistre » (1).

Du côté ouvrier, les intéressés ont accepté le contrat collectif et développé une nouvelle formule de classe vers laquelle une partie d'entre eux s'efforceraient d'orienter l'application de la loi nouvelle.

Le projet de résolution présenté par M. JOURNAUX comme conclusion au débat sur le rapport moral lors du Congrès de la C. G. T. le 20 septembre 1919, définissant l'action quotidienne du syndicat, contient à ce sujet un passage remarquable :

« Toute manifestation de la force ouvrière tend, à l'heure actuelle, à la conclusion de ces contrats, mais ce serait une erreur profonde d'y voir une collaboration avec la classe capitaliste. Les conventions collectives, quelle que soit leur sphère d'application, possèdent une valeur de transformation parce qu'elles limitent l'autorité patronale, parce qu'elles ramènent les relations entre employeurs et employés à un marché où le travail ne trouve pas la reconnaissance de tous ses droits, mais la

(1) Rapport Fagnot à l'Association Nationale pour la protection des travailleurs, approuvé par la commission mixte de la Seine en 1918, SENECAUSS, p. 771, c. 3.

satisfaction d'amoindrir l'absolutisme patronal en introduisant dans l'atelier le contrôle d'une puissance non assujettie à l'exploitation du patronat. »

Cette déclaration d'un des dirigeants du mouvement syndicaliste français nous montre l'état d'esprit de la classe ouvrière vis-à-vis du contrat collectif. On espère pouvoir faire de lui une arme nouvelle améliorant la position agressive de cette classe et non ce qu'en espère le patronat, un facteur d'équilibre social facilitant et sanctionnant des accords loyaux en vue de la production nationale.

CHAPITRE IV

Rôle économique des conventions collectives

Dans l'étude que nous avons faite jusqu'ici, le contrat collectif nous est apparu comme un instrument de progrès social ayant pour conséquence de soustraire certaines clauses du contrat de travail aux volontés individuelles pour les faire régler au mieux des intérêts de tous par les représentants des deux collectivités en présence. Elles sont une réaction contre la conception économique qui, confondant la liberté de fait et de droit, oublie que trop souvent la volonté humaine n'est pas indépendante, mais asservie à des contingences lui enlevant sa liberté. La limitation de la volonté des individus par le législateur n'est pas sans danger ; un bon nombre d'économistes ne voient pas sans frayeur l'intervention de l'Etat dans tous les domaines, première étape vers l'étatisme, alors que la réglementation légale, nécessairement uniforme, s'adapte difficilement à toutes les industries et à toutes les parties du pays. Si l'intervention de la loi est nécessaire pour poser certains principes, dès qu'il s'agit de leur application pratique, nous préférons la généralisation des contrats collectifs, pouvant régler les détails avec infiniment plus de souplesse et de sûreté, aux décrets réglementaires qui ne peuvent tenir un compte aussi précis

des besoins régionaux ou spéciaux de chaque profession. Nous trouverons cette supériorité des conventions collectives dans la plupart des principales clauses de ce genre de contrat.

Objet des conventions

Les conventions collectives ne contiendront pas seulement des clauses destinées à fournir les conditions des contrats individuels futurs. Les collectivités passant ces conventions cherchent à réglementer en outre l'ensemble des rapports professionnels, stipulations qui ne peuvent être concrétisées dans le contrat de travail et que l'ouvrier ne peut ni en droit ni en fait déterminer lors de son embauchage. Enfin, la convention contiendra des clauses destinées à garantir son exécution, à fixer sa durée, son domaine d'application locale et éventuellement son renouvellement.

SECTION I

Dispositions essentielles

Sous ce nom, nous rangeons les dispositions qui, destinées à réglementer les contrats individuels futurs forment l'essentiel de la convention. Dans presque toutes les conventions publiées par le *Bulletin du Ministère du Travail* se retrouvent les deux dispositions les plus importantes, celles qui sont pour l'ouvrier d'une importance primordiale et auxquelles toutes les autres sont subordonnées : la fixation du salaire et de la durée du travail qui sera fourni pour ce salaire, nous les étudierons successivement.

§ I. — LE SALAIRE

L'ouvrier n'ayant pour toute fortune que sa force de travail, la question la plus importante pour lui est la fixation du prix auquel il pourra la vendre. Du côté ouvrier, le but principal de la convention collective sera donc d'obtenir les meilleures conditions possibles de rémunération du travail. A cet égard, nous devons remarquer tout d'abord que le salaire évolue nécessairement entre un minimum qui est le salaire suffisant pour faire vivre l'ouvrier et sa famille (celle-ci constituant la classe ouvrière future) et un maximum égal au prix que le produit du travail représente pour le patron. Si ce maximum peut être fixé facilement par le patron (tout au moins d'une façon globale), puisque ses frais généraux ne doivent pas atteindre un chiffre supérieur à la différence entre le prix de la matière première et le prix de vente de l'objet fabriqué, il est beaucoup plus difficile de savoir à quel minimum doit s'arrêter le salaire pour faire vivre l'ouvrier. Aussi toutes les tentatives faites pour fixer légalement un minimum de salaire ont été vaines. Un seul pays a pu imposer un minimum légal de salaire, c'est l'Australie ; mais outre les conditions spéciales du marché australien, ce minimum fixé ne s'est maintenu que parce qu'il était inutile, les salaires réels étant supérieurs au tarif légal. Le taux du salaire se fixe par le jeu des lois économiques et non par la volonté des individus ou de la loi ; lorsque celle-ci veut le déterminer, toutes les fois qu'elle se trouve en désaccord avec les faits engendrés par les lois économiques, ce sont eux qui l'emportent. Les conventions collectives peuvent au contraire fixer le salaire d'après les lois économiques, leur rôle est d'empê-

cher que des contingences individuelles fassent obstacle au détriment de l'ouvrier ou du patron à l'application de ces lois. En matière de concurrence la convention intervient pour fixer, mieux que ne pourrait le faire la loi, une limite à l'abaissement des prix de revient par l'avilissement des salaires. L'abaissement des prix de vente ne pouvant plus être recherché pour une industrie réglementée par des conventions collectives dans l'aggravation des conditions du travail ou la diminution du salaire, le contrat collectif aura l'avantage d'éliminer de la concurrence patronale un domaine qu'elle devrait toujours ignorer.

La concurrence ouvrière sera elle-même limitée par la convention et les ouvriers n'en seront pas réduits à se contenter d'un salaire dérisoire sous peine de ne pas être employés. Ainsi disparaîtra le mode de fixation du salaire par une véritable adjudication au rabais qui permet aux ouvriers les moins qualifiés, disposés à accepter des conditions de salaire réduites, d'influer sur le taux des salaires dans toute la profession.

Sans doute, il existera toujours une concurrence provenant de l'inégalité des travailleurs, les plus habiles et les plus robustes, les plus versés dans leur profession se verront préférer à égalité de salaire et de conditions du travail. Il y a là une cause d'inégalité qu'il n'appartient ni aux conventions ni à la loi de supprimer. Mais si cette différence ne peut être considérée comme négligeable, les conventions collectives ont assez de souplesse pour en atténuer les effets. La question est particulièrement importante à l'heure actuelle où un grand nombre de travailleurs ont vu leur capacité réduite, à la suite de blessures de guerre, il serait regrettable que par le jeu des conven-

tions collectives une catégorie d'ouvriers aussi intéressante tende à être éliminée du marché. Quelques conventions s'inspirant de cette considération fixent d'une manière spéciale le mode de rétribution des ouvriers à capacité restreinte, en limitant seulement le pourcentage des ouvriers auxquels peut être ainsi payé un salaire exceptionnel (1) ; ce pourcentage devant être suffisant pour permettre le recrutement normal des ouvriers de cette catégorie et insuffisant pour permettre au patron l'embauchage d'un excès d'invalides nuisant aux intérêts des ouvriers qualifiés de la profession.

L'utilité de l'intervention du groupement se fait sentir surtout dans les professions où le travail à la tâche est resté en usage. Ce mode de rémunération est critiqué par la classe ouvrière comme facilitant l'exploitation patronale ; en réduisant le salaire payé pour chaque objet fabriqué, le patron amène l'ouvrier à travailler un nombre d'heures exagéré pour parvenir à se procurer un salaire raisonnable. C'est le travail aux pièces qui a entraîné les abus du sweating system dans les industries à domicile, où les concurrents appartenant à des milieux sociaux souvent différents n'ont aucun rapport professionnel et sont en outre soumis à la concurrence ruineuse de ceux qui ne cherchent dans ce travail qu'un salaire d'appoint. Mais en dehors des abus du sweating system, le travail aux pièces est critiqué parce qu'il amène nécessairement l'ouvrier à se surmener pour obtenir un sup-

(1) Convention conclue à Fougères le 8 mai 1920 entre le syndicat patronal du bâtiment et ameublement de Fougères et le syndicat général des ouvriers de Fougères. — Convention conclue après grève le 13 mars 1920 à Saint-Etienne par une commission mixte présidée par le secrétaire général de la Préfecture.

plément de salaire, surmenage dont profite le patron au détriment de l'ouvrier. Les frais généraux résultant de l'emploi des machines restent les mêmes et le salaire supplémentaire n'absorbe qu'une partie du bénéfice supérieur fait par le patron sur le travail.

Cependant, les conventions collectives n'abandonnent pas toutes la rémunération du travail par un salaire aux pièces. Elles tendent pour les industries où il est en usage à fixer pour chaque pièce un prix proportionnel au temps nécessaire à la fabrication de l'objet, augmenté du temps perdu pour les manipulations de la matière première, les déplacements, etc., qui, nécessaires au travail, ne doivent pas être faits en pure perte pour l'ouvrier. Seul, le groupement a les moyens d'investigation nécessaires pour faire procéder aux expériences permettant de fixer exactement le temps nécessaire à chaque opération ; le tarif étant ensuite établi en fonction du temps que mettra un ouvrier d'habileté moyenne pour effectuer la pièce dont il s'agit de déterminer la rémunération. La prime encourageant l'ouvrier habile existe ainsi par la possibilité pour lui d'effectuer le travail dans un laps de temps inférieur à celui qui est pris pour base dans la convention. Mais l'ouvrier d'habileté moyenne aura la certitude par un travail normal de gagner un salaire raisonnable.

La difficulté d'établir ces tarifs n'est pas un obstacle aux conventions collectives, les Trades-Unions anglaises sont parvenues, pour certaines industries, à élaborer des tarifs suffisamment minutieux (1) pour nous prouver que

(1) Paul BONCOUR. — *Le Fédéralisme économique*, p. 346. La liste des prix pour la filature du district de Boston forme une brochure de 85 pages. Certains de ces groupements en sont arrivés à confier les calculs nécessités par les tarifs à des spécialistes recrutés au concours.

la complication des opérations à exécuter n'est pas un obstacle infranchissable. Dans l'industrie du livre en particulier, les tarifs des imprimeurs, l'une des corporations les plus avancées dans tous les pays au point de vue collectif, sont de véritables répertoires prévoyant des salaires spéciaux suivant le mode d'écriture, le format, la langue employée, etc. (1).

Certaines conventions, s'inspirant de ce que le salaire évolue entre un minimum et un maximum pour s'équilibrer à une moyenne à peu près constante pour la majorité des ouvriers de la profession, s'orientent franchement vers un nouveau mode de fixation de la partie du salaire qui dépasse les besoins personnels de chaque ouvrier. Nous avons vu que le salaire doit être suffisant pour faire vivre toute la classe ouvrière, c'est-à-dire les ouvriers et leurs familles. D'après quelques conventions, une partie du salaire n'est pas fixée suivant le travail de l'ouvrier, mais répartie proportionnellement à l'importance de la famille qui doit en vivre. S'orientent franchement dans ce sens les conventions conclues : le 19 août 1919 à Lyon par le Syndicat de l'Electricité de Lyon avec la Société Force et Lumière et la Société des Forces Motrices du Rhône ; le 22 janvier 1919 entre les délégués patronaux et ouvriers des chantiers de constructions navales de Port-de-Bouc, La Ciotat, La Seyne et d'Arles. Cette initiative des groupements d'obtenir du patronat la reconnaissance contractuelle du droit des ouvriers à obtenir un sursalaire familial ne peut qu'être approuvée, surtout dans un pays à basse natalité comme le nôtre.

Lorsque la situation économique sera troublée, les

(1) Le tarif des imprimeurs allemands de 1907 est, à ce point de vue, un modèle du genre.

salaires ne pourront que difficilement être fixés pour une longue période. Les conditions de vie variant rapidement dans de grandes proportions il est nécessaire d'adopter un mode de fixation tel que l'ouvrier reçoive toujours un salaire dont la puissance d'achat reste sensiblement équivalente. C'est en fixant les taux du salaire proportionnellement au coût de la vie que le contrat collectif atténuera le nombre des conflits violents, faisant bénéficier la classe ouvrière des salaires perdus pendant les périodes où la grève est nécessaire pour imposer au patronat un salaire nouveau correspondant au prix nouveau des objets fabriqués. La plus grande puissance d'investigation du groupement permet, lors d'une augmentation générale des prix de vente, de laisser profiter le patron le moins longtemps possible du bénéfice résultant pour lui du paiement des ouvriers à un taux ne correspondant plus au prix des objets fabriqués.

Dans la période qui a suivi la guerre, les conflits provoqués par la hausse du coût de la vie ont été incessants ; la statistique des grèves nous montre que, pour les neuf premiers mois de l'année 1920, les conflits ayant pour objet une demande d'augmentation de salaires se sont élevés à :

107	sur	149	grèves	en	janvier.
275	—	342	—	en	février.
382	—	442	—	en	mars.
192	—	252	—	en	avril.
128	—	206	—	en	mai.
45	—	61	—	en	juin.
42	—	52	—	en	juillet.
46	—	66	—	en	août.
73	—	94	—	en	septembre.

A la fin de l'année, à la suite d'une dépression économique, les chiffres sont moins élevés et au lieu de réclamer des augmentations, la classe ouvrière se défend au contraire contre les diminutions que veut imposer le patronat.

En décembre 1920, sur 28 grèves, 8 sont pour une demande d'augmentation, 7 contre une réduction de salaire.

En janvier 1921, sur 21 grèves, 4 pour augmentation, 5 contre réduction.

Aussi la plupart des conventions actuelles tentent de pallier à ce danger de grève en organisant à l'avance une procédure de modification des salaires et des organismes chargés de fournir les bases permettant de les faire varier suivant les nécessités du moment proportionnellement au coût moyen de la vie.

Pour que la convention soit efficace et que les modifications apportées soient facilement acceptées par les intéressés, il importe que ce soit leurs représentants qui, se livrant eux-mêmes aux investigations nécessaires, prennent contradictoirement toutes les décisions se rapportant aux redressements du taux des salaires. C'est dans cette voie que sont entrées un grand nombre des conventions signées en 1920 ; la plupart prévoient la nomination de commissions mixtes composées d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers qui doivent suivre les fluctuations du coût moyen de la vie pour en faire l'application dans les mêmes proportions à l'échelle des salaires. La convention conclue à Toulouse le 15 mars 1920 entre les patrons boulangers et les délégués ouvriers de Toulouse et du département, prenant pour base le travail effectué, stipulant qu'en huit heures pour un salaire de 18 francs les

ouvriers boulangers pétriront 150 kilos de farine, prévoit qu'une commission mixte sera chargée de réviser le contrat suivant les fluctuations du coût de la vie⁽¹⁾. Cette clause se retrouve dans beaucoup d'autres contrats⁽²⁾, mais certains moins hardis ne prévoient pas la modification des salaires par la commission elle-même, celle-ci est chargée uniquement de constater officiellement les cours des denrées et de proposer les redressements qu'elle juge nécessaires ; nous trouvons cette clause dans la convention conclue entre la Chambre syndicale patronale de la Métallurgie de la Vienne et le Syndicat des Ouvriers de Métaux de la Vienne.

Quel sera le résultat de ces stipulations : tant que les constatations des commissions ainsi constituées montreront la nécessité d'un relèvement des salaires, les conventions seront exécutées de plus ou moins bonne grâce par les patrons ; mais qu'advient-il lorsque le coût de la vie baissant, les commissions tenteront de réduire les salaires ? Les groupements ouvriers s'opposeront certainement aux réductions proposées, en prétendant que la baisse doit tourner au profit de l'ouvrier par une augmentation de bien-être et non à son détriment par une diminution de salaire.

Les conventions peuvent donc régler toutes les questions se rapportant au mode de fixation et au taux de la

(1) Fixation du taux des salaires revisable tous les trois mois par accord entre les parties sans une convention conclue pour 3 mois et renouvelable entre les fabricants de chaussures de Gosson et le syndicat de la chaussure.

(2) Convention du 17 avril 1920 entre le syndicat de la région de Lille (Brasseurs et Malteurs) et le syndicat des ouvriers brasseurs.

remuneration du travail. Faut-il aller plus loin et demander aux conventions collectives l'unification complète des salaires, au lieu de fixer des taux entre lesquels peut se mouvoir la rémunération de chaque ouvrier suivant son habileté professionnelle ? Nous ne le pensons pas. L'unification absolue, suite de l'impossibilité pour la grande industrie moderne d'individualiser d'une façon absolue le salaire, ne peut paraître désirable qu'à ceux qui, par la suppression de tout intérêt individuel, voudraient préparer l'avènement du communisme.

§ 2. — LA DURÉE DU TRAVAIL

Le salaire étant la rémunération d'une force de travail, dès qu'il est déterminé, il importe de savoir combien de temps cette force s'exercera au profit du patron, surtout s'il s'agit de salaires à la journée. Le rôle des groupements ouvriers est naturellement d'exercer leur influence pour que cette durée soit la moins longue possible. Les conventions conclues autrefois avaient une tendance à limiter au profit des ouvriers la journée de travail au-dessous de son minimum légal. A la suite du vote de la loi du 23 avril 1919 fixant à huit heures la durée légale de la journée de travail, d'autres questions se sont imposées en cette matière à l'activité des groupements ouvriers. La loi a trouvé l'industrie française mal préparée pour une aussi brusque réduction, aussi leurs efforts doivent tout d'abord tendre à affermir cette nouvelle conquête et l'application de la loi a soulevé une foule de questions pour lesquelles elle même laisse aux intéressés le soin de régler les détails.

Cette loi devait tout d'abord conduire les groupements

ouvriers à insister pour obtenir le maintien de l'ancien salaire de 10 heures malgré la diminution du travail. Cette réclamation, facilitée par une hausse incessante du taux des salaires, a été généralement acceptée, de nombreux contrats enregistrent sur ce point l'acquiescement des employeurs (1) ; d'autres n'acceptent la journée de huit heures qu'avec certaines dérogations (2). On rencontre aussi fréquemment la semaine de 48 heures (3), parfois avec dérogation (4) et la semaine de 56 heures (5) et même la journée de 11 heures (6).

Parmi les plus importantes de ces conventions, celles qui tendent le mieux à stabiliser le régime de la loi nouvelle sont les conventions nationales signées par les Fédérations au nom de tous les groupements qu'elles représentent. Les plus intéressantes ont été publiées *in-extenso* par le *Bulletin du Ministère du Travail*, avril-mai 1919 : Convention nationale des Métaux, p. 186, sq. ; Cuirs et Peaux, p. 196 ; Chaussures, p. 204 ; Fédération du Livre et Union des Maîtres-Imprimeurs, p. 300. La convention passée le 19 mai 1919 entre la Fédération Nationale du

(1) *Bulletin du Ministère du Travail*, 1919, n° 11-12. Conventions rapportées sous les n°s 2, 3, 73, 77, 81, 87, 95. Cette clause formelle insérée dans de nombreux contrats n'est d'ailleurs que l'application stricte de l'art. 2 de la loi du 23 avril 1919 qui prévoit que la réduction du nombre d'heures de travail ne pourra servir de prétexte à une diminution des salaires.

(2) *Bulletin du Ministère du Travail*, n° 11-12, 10°, 22°, 24° convention. N°s 9-10, 29° convention 60 heures par an, n°s 11-12, 6° convention 90 heures, 4° convention 120 heures.

(3) *Bull. Min. Trav.*, n°s 11-12, 1°, 4°, 5°, 18°, 21°, 23°, 32° à 39°, 54°, 55° convention.

(4) *Ibid.*, 57° convention.

(5) *Ibid.*, 15° convention.

(6) *Ibid.*, n°s 9-10, convention entre syndicats patronaux et ouvriers limonadiers de Perpignan, le 23 juin 1919,

Bâtiment et des Travaux publics et la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Bâtiment et des Travaux publics sur l'application de la journée de huit heures stipule que les salaires ne seront pas modifiés à la suite de l'application de la loi, elle fixe les dérogations possibles en cas d'urgence ou d'accident, en détermine la durée maximum et impose au patron la compensation de ces heures de travail lorsque l'ouvrier est maintenu exceptionnellement plus de deux heures. Le travail devra être effectué en deux périodes séparées par un repos, sauf convention spéciale avec les intéressés. Enfin, il est créé un comité permanent composé des délégués des deux Fédérations, en nombre égal, pour faciliter l'application loyale en vue de laquelle les deux Fédérations s'engagent expressément à faire tous leurs efforts.

Les conventions signées les 17 avril et 24 mai 1919 entre les représentants de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, de la Construction mécanique, électrique et métallique et des industries qui s'y rattachent et les représentants de la Fédération des Ouvriers en Métaux de France portent :

L'acceptation de la journée de huit heures par le groupement patronal avec engagement des organisations ouvrières de faire le nécessaire pour maintenir la production et la détermination détaillée des dérogations normalement autorisées suivant les spécialités.

La convention du 5 mai 1919, conclue entre les représentants des Industries des Cuirs et Peaux et les représentants de la Fédération Nationale des Cuirs et Peaux, contient les mêmes stipulations (1).

(1) *Bull. Min. du Travail*, avril-mai 1919, 185 sq.

Aussi nécessaire que la réglementation de la durée proprement dite est celle des modalités de cette durée, travail normal, travail supplémentaire, travail de nuit ou le dimanche, pauses ou congés.

La question des heures supplémentaires est celle qui a soulevé les plus vives controverses dans le monde patronal et chez les ouvriers. Les patrons prétendent qu'à l'heure actuelle, tout en reconnaissant le principe de la journée de huit heures, ils ne peuvent y adapter immédiatement leurs industries et que les heures supplémentaires sont nécessaires pour maintenir la production. Les ouvriers acceptent sans difficulté celles qui leur procurent un supplément de salaire, mais elles sont violemment combattues par les groupements ouvriers qui y voient un moyen pour le patronat de combattre le principe des huit heures et une exploitation de la classe ouvrière. Ils craignent de les voir s'incorporer au travail normal sans rétribution au cours d'une crise économique. Ces groupements en réclament au contraire la suppression et, proclamant l'insuffisance du salaire, demandent qu'il soit augmenté de la différence gagnée par l'ouvrier pendant les heures supplémentaires qui lui sont actuellement imposées.

La loi de huit heures marque la préférence du législateur pour les accords préalables sur les conditions de travail à intervenir entre les organisations ; l'appel qu'il a adressé aux organisations ouvrières et patronales a été entendu avec un zèle qui fait bien augurer de la docilité des producteurs français à se soumettre aux réglementations de nature à donner satisfaction au monde du travail. Cette loi stipule en effet que les décrets réglementaires déterminant les délais et conditions d'application

du principe des huit heures sont « pris d'office ou à la demande des organisations patronales ou ouvrières, *qui sont en tous cas consultées*, et qui doivent donner leur avis dans le délai d'un mois. Ces règlements *devront se référer aux accords* intervenus entre les organisations nationales ou régionales intéressées (1) ». Cet article, qui rend obligatoire la consultation préalable des organisations patronales et ouvrières et donne à leurs contrats une valeur quasi-réglementaire, puisqu'il décide que les « règlements *doivent s'y référer* », a exercé la plus grande influence sur la conclusion des accords collectifs. Dans une circulaire du 27 mai 1919, M. COLLIARD, Ministre du Travail, a souligné à la fois cette importance des accords collectifs à intervenir (2) et l'élasticité qu'ils permettraient de donner à la réglementation du travail par l'emploi d'un moyen assez souple pour s'adapter aux nécessités techniques comme à la situation économique des industries dans toutes les régions.

Les décrets réglementaires intervenus pour diverses industries nous montrent d'ailleurs que le pouvoir réglementaire a repris les clauses des contrats collectifs régionaux et nationaux les plus importants pour les transcrire sous forme de règlements obligatoires s'appliquant à l'ensemble de la profession. De nombreux décrets portant règlement d'administration publique pour l'application de la journée de huit heures ont été publiés. Ces décrets ont été rapportés dans le *Bulletin du Ministère du Travail*,

(1) Livre II, titre I, chap. II, art. 7 du Code du Travail.

(2) Circ. du 27 mai 1919, Dalloz, *Bull. Légis.*, p. 397-398. « Sans doute cet accord ne lie pas le pouvoir réglementaire, mais il aura une autorité infiniment plus grande pour la rédaction du règlement que les avis donnés séparément par les deux parties. »

parmi eux nous citerons les décrets concernant l'industrie du Livre du 30 août 1919, l'industrie de la Préparation des Cuirs et Peaux de la même date, les industries du Textile et du Vêtement du 12 décembre 1919. Certains décrets rendus tout d'abord pour une profession ont été étendus par la suite aux industries similaires capables de suivre les mêmes règles. C'est le cas du décret du 19 novembre 1919 concernant les industries de la Fabrication des chaussures en gros. Ce décret se réfère aux conventions passées entre organisations ouvrières et patronales à Lyon le 29 avril 1919, à Paris le 14 mai 1919, à Dijon le 22 mai 1919, à Nancy le 24 mai 1919, à Rouen le 26 mai, à Ligny-en-Barrois le 5 juin, à Tours le 28 juin, à Limoges le 7 juillet 1919. Parmi ces conventions, celle conclue à Nancy entre le Syndicat des Fabricants de Chaussures de Nancy et le Syndicat de la Chaussure réglemente l'application de la semaine de 48 heures de travail effectif, sans diminution des salaires payés jusqu'au jour de la convention, et fixe une majoration de 25 % sur les salaires des ouvriers aux pièces et de 30 % sur ceux des ouvriers à domicile, pour compenser la nouvelle réduction des heures de travail.

Cette réglementation a été étendue par décrets du 30 décembre 1920, n'y apportant aucune modification, aux industries de la Sellerie et de la Bourrellerie, de la Fabrication des courroies mécaniques et de tous objets en cuir, aux industries de la Fabrication des galoches, espadrilles, sandales, pantoufles, chaussons et chaussures en tous genres.

Ces décrets n'empêchent pas la conclusion de conventions collectives nouvelles dans les industries où ils sont intervenus, l'utilité de celles-ci demeure pour fixer les

conditions spéciales imposées dans chaque région par les contingences locales et les détails d'application des dérogations autorisées, soit d'une façon permanente, soit périodiquement dans les industries saisonnières.

Se rattachent à la durée du travail les dispositions des conventions pour l'application de la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire. Celle-ci a posé le principe du repos, mais elle n'a pu en fixer impérativement le jour.

Dans l'industrie, ce jour est normalement le dimanche et l'usine entière étant arrêtée aucune discussion ne s'élève sur le mode d'application de la loi. Mais il n'en est pas de même dans les industries à marche continue, dans les établissements commerciaux en relations avec une clientèle d'acheteurs, ni dans les transports. Dans ces industries, qui nécessitent la présence continue d'un certain nombre d'équipes, il faut que certains ouvriers ou employés renoncent à prendre leur repos en même temps que les autres et le patron, de son côté, devra avoir suffisamment de personnel pour assurer la marche continue tout en donnant à chacun de ses employés un jour par semaine. Comment ces roulements pourraient-ils être organisés pour contenter patrons et employés, d'une façon plus efficace que par l'entente des représentants de chaque parti ? L'accord contractuel permettra d'organiser le travail sinon à la satisfaction de tous, du moins dans les meilleures conditions possibles.

Ces clauses principales des conventions collectives ne seront efficaces que si elles ne modifient pas au détriment du patron le coût de la production qu'ont à supporter ses concurrents.

Cette crainte de s'imposer contractuellement des char-

ges que pourront rejeter d'autres patrons fait souvent reculer les employeurs devant la conclusion des conventions.

Sur des questions aussi importantes pouvant modifier le coût de la production, il est désirable que les conventions soient signées par des collectivités représentant l'ensemble de la profession. Celles signées par les Fédérations nationales sont ainsi particulièrement intéressantes, non seulement par l'importance du nombre des adhérents qu'elles mettent en jeu, mais aussi parce qu'elles tendent à uniformiser les prix de revient pour l'ensemble du pays.

D'autres clauses peuvent être insérées dans les contrats collectifs qui pourraient également être réglementées par des contrats individuels, ces clauses sont recommandables parce qu'elles diminuent les points de friction entre patrons et ouvriers. Certaines de ces dispositions accessoires ne se trouvent que dans quelques contrats ou même dans un seul, aussi ne rentrent-elles pas dans le cadre de notre étude, car il faudrait passer en revue toute l'activité professionnelle humaine; nous nous bornerons à citer les plus usitées qui n'offrent d'ailleurs aucun intérêt spécial sur : le délai congé, dont il n'est guère parlé que pour le réduire ou pour le supprimer, les versements à opérer pour les retraites, les indemnités de déplacement, les prestations en nature, etc...

SECTION II

Clauses ayant pour objet direct la réglementation générale des rapports professionnels

Dans le contrat individuel, chacun des contractants ne peut avoir en vue que son intérêt personnel et immédiat, mais il est des dispositions qui, tout en se rapportant aux rapports professionnels, ne sauraient cependant être concrétisées dans ce contrat. Ces questions seront réglées unilatéralement par les patrons ou les ouvriers s'il n'existe aucune convention collective. Comme tous les actes unilatéraux, cette réglementation entraînera plus facilement des conflits que si elle est le résultat d'un accord préalable conclu entre les parties. Il est donc à souhaiter que les rapports professionnels généraux fassent l'objet d'accords collectifs pour tout ce qui, dépassant l'intérêt individuel direct, vise à l'amélioration du sort de la collectivité tout entière.

Les principales de ces clauses sont relatives à l'embauchage, aux apprentis, à l'exécution du travail et à sa cessation par grève ou lock-out.

Par lui-même, le contrat collectif n'oblige aucune des parties à travailler ou à faire travailler, il fixe les conditions des contrats individuels futurs, mais ces contrats, nécessaires pour que la convention remplisse son rôle, sont laissés à la libre initiative des individus. Toutefois, les contractants peuvent stipuler des conditions spéciales ayant pour objet soit la reprise du travail s'il y a eu grève, soit les conditions d'entrée dans l'usine d'ouvriers

nouveaux appartenant ou non à la collectivité. Tout d'abord, le syndicat qui a passé la convention peut garantir au patron la reprise du travail par ses membres aux conditions fixées par le tarif collectif. Certains syndicats ont même tenté d'aller plus loin dans cette voie en stipulant pour les ouvriers l'obligation de ne travailler que chez les patrons syndiqués, ceux-ci n'ayant de leur côté le droit de recourir qu'aux services des ouvriers syndiqués. Cette clause, qui confère aux syndicats un véritable privilège et porte indirectement atteinte au droit de l'ouvrier de ne faire partie d'aucun syndicat, a été tout d'abord annulée par la jurisprudence comme contraire à la liberté du travail (1) ; elle est au contraire validée par la jurisprudence la plus récente de la Cour de Cassation qui a reconnu licite de telles clauses lorsqu'elles sont limitées dans le temps (2).

Dans les contrats collectifs antérieurs à la loi du 25 mars 1919, nous trouvons fréquemment une clause interdisant au patron l'embauchage d'ouvriers n'appartenant pas au groupement avec un salaire inférieur à celui prévu par la convention. Cette condition indispensable au maintien de la convention n'est plus nécessaire dans les conventions actuelles. Si aucune disposition n'autorise spécialement le patron, celui-ci ne pourra engager des

(1) Trib. civil de Bordeaux, 14 décembre 1903, sous cassation 13 mars 1905, D.-P. 1906, I, 113 avec la note de M. Planiol.

(2) Cass., 24 oct. 1916, D. P. 16, 1, 246 et Sirey, 20, 1, 17 avec note critiquant cette jurisprudence. Dans cette espèce l'arrêt constate la légalité de l'action du syndicat qui, ayant convenu avec les patrons que seuls les affiliés pourraient être embauchés, avait invité les patrons à respecter le contrat et à renvoyer trois ouvriers refusant d'adhérer au syndicat. (Convention conclue pour 6 ans entre le syndicat des travailleurs du bâtiment et les entrepreneurs réunis d'Halluin).

ouvriers à des conditions inférieures, la convention l'oblige à respecter vis-à-vis de tous ses employés les conditions souscrites en faveur des collectivités contractantes (art. 31 a). La situation contraire permet au patron de se soustraire trop facilement à la convention en remplaçant peu à peu le personnel vis-à-vis duquel il est lié par un personnel nouveau resté en dehors de la convention et l'expérience a surabondamment prouvé que la présence dans un atelier d'ouvriers travaillant à des conditions inférieures amène tôt ou tard la chute du tarif syndical (1).

De même les ouvriers liés par la convention ne peuvent travailler dans sa région d'application à des conditions autres que celles qui ont été fixées. On ne peut se dissimuler le danger de semblables conséquences, surtout lorsqu'il s'agit d'ouvriers spécialistes liés par une convention embrassant une région étendue ou une convention nationale. Il est difficile d'accepter d'une façon absolue qu'un syndiqué imprudemment lié par un engagement ne puisse travailler nulle part qu'aux conditions fixées par le contrat collectif. En effet, s'il s'embauche dans

(1) DE WISCHER. — *Le contrat collectif de travail*, p. 49.

Paul BUREAU. — *Le contrat collectif de travail* :

« Lorsqu'un ouvrier travaille dans un atelier qui emploie deux mille autres compagnons semblables à lui, il lui est impossible de soutenir que les conditions de son contrat de travail le concerne seul et que de même qu'il ne s'occupe pas des autres, il a le droit de demander que l'on ne s'occupe pas de lui. Une pareille affirmation ne sera jamais considérée que comme un enfantillage par ceux qui ont quelque connaissance des conditions de travail dans les grands ateliers et tout au contraire est-il vrai de dire que la moindre diminution de salaire de vingt centimes par jour, acceptée par un seul employé, est une menace directe précise immédiate dirigée contre le salaire de dix mille autres ouvriers de la même profession travaillant dans la même circonscription ».

une usine, ce n'est pas lui qui peut imposer au patron des conditions de travail autres que celles pratiquées dans son usine ; un ouvrier pourra être contraint de violer une convention dont il ne peut se dégager s'il n'a pas trouvé de travail chez les patrons signataires de la convention.

Ces clauses réunissant les collectivités contractantes en une véritable communauté industrielle peuvent causer un préjudice très grave aux ouvriers et patrons refusant d'adhérer à la convention. Pour ces derniers en particulier, en face d'associations puissantes englobant la majeure partie des ouvriers, le refus d'adhésion à une convention entraîne une véritable mise en interdit qui les obligera à assumer vis-à-vis de leurs ouvriers les charges imposées par une convention qu'ils ont combattue. Cette exclusion générale et indirecte est cependant licite, elle concourt à la défense des intérêts professionnels et les organisations signataires de la convention entraînant ces conséquences échappent à toute responsabilité.

Les clauses réglementant l'apprentissage et limitant le nombre des apprentis sont à la fois dans l'intérêt des patrons à qui elles donnent la garantie d'avoir par la suite un personnel possédant des connaissances professionnelles suffisantes, et dans l'intérêt des ouvriers à qui elles garantissent qu'un nombre excessif d'apprentis ne viendra pas exercer une influence désastreuse sur le taux des salaires. Les efforts de la classe ouvrière dans chaque corps de métier tendent en effet à rendre plus difficile l'entrée dans la profession pour faire rechercher les ouvriers qualifiés qui obtiendront des salaires d'autant

plus élevés qu'ils seront moins nombreux. Le patron a au contraire intérêt à augmenter le nombre des apprentis sur le salaire desquels il réalise un bénéfice et qui lui assurent en outre un recrutement abondant permettant la baisse des salaires dans l'avenir. Seule, l'entente collective peut limiter l'action exagérée de la tendance qui l'emporterait et sauvegarder les situations individuelles en réglementant la situation générale (1).

D'autres clauses peuvent réglementer : les droits de contrôle sur la production accordés par quelques conventions aux délégués ouvriers, les dispositions relatives à la discipline de l'atelier et la question des amendes, insérées d'habitude dans le règlement d'atelier rédigé par le patron et sources de conflits sans nombre, l'emploi des machines, les assurances. Certaines assurent même aux employeurs un véritable monopole comme la convention des ouvriers colleurs de papiers peints de Toulouse par laquelle ceux-ci s'engageaient à ne coller que les produits vendus par leurs patrons.

Plus particulièrement intéressantes sont les clauses qui réglementent les conflits collectifs et la cessation du travail par grève ou lock-out. Le rôle essentiel des conventions est d'assurer par voie contractuelle la sécurité et la fixité des rapports professionnels que les conflits violents troublent profondément ; pour arriver à ce but, elles

(1) On trouve beaucoup de clauses sur l'apprentissage dans les conventions conclues en 1919 notamment celle des pâtisseries de Lille, des fabricants de cannes (30 mai 1919), des teintureries de Lyon (6 juin 1919), ces trois conventions fixant un apprentissage de deux ans avec contrat, examen et pécule, il est également réglementé dans le contrat des Maîtres imprimeurs de Chartres (12 juin 1919).

doivent permettre d'assurer la réglementation de ces conflits en vue de parvenir progressivement à leur suppression. Ce résultat, l'un des plus importants de ceux que l'on peut attendre des conventions, ne peut être immédiat, mais elles permettent de s'y acheminer graduellement en restreignant tout d'abord les causes de conflit, et en réglementant le dénouement de ceux qui peuvent surgir.

Lorsque les conventions sont conclues pour une durée déterminée, l'obligation pour les parties de ne pas recourir aux moyens de lutte pour obtenir la modification de l'accord résulte de l'engagement implicite qu'elles ont pris de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution de la convention. Mais celle-ci peut ne pas être complète et des conflits peuvent surgir sur des questions pour lesquelles aucun engagement n'a été pris. Il n'est pas possible dans ce cas de proscrire d'une façon absolue le droit de grève du seul fait de la signature d'une convention se rapportant à d'autres sujets, mais il est possible aux parties d'en réglementer à l'avance l'exercice. Pour éviter les grèves inutiles dirigées contre le patronat par des meneurs, obéis mais désapprouvés, la convention pourra stipuler que la cessation du travail ne deviendra effective qu'après avoir été décidée par une majorité à déterminer dans une assemblée réunissant un certain quorum de présences. Même sans contenir aucune restriction des droits de grève ou lock-out, la convention peut imposer un certain délai entre la résolution de grève ou de lock-out et la cessation du travail avec ou sans recours préalable à un organisme de conciliation. Ces clauses donnent généralement les meilleurs résultats en permettant aux parties de s'entendre avant l'ouverture de la

lutte. Mais les organisations ouvrières leur sont hostiles, car elles les privent de leur arme la plus efficace : la grève soudaine.

Par contre, les conventions devront écarter pour la durée de leur validité la possibilité des grèves dites de solidarité, dans lesquelles pour un sujet parfois minime, l'organisation ouvrière ne sert qu'à faciliter la rupture et à élargir le cadre de la lutte, celle-ci devenant disproportionnée quant au résultat à obtenir par rapport aux moyens mis en œuvre. A plus forte raison ne devront-elles pas permettre cette extension de la grève en cas de litige dans une autre branche de métier. Les clauses de ce genre ne peuvent que compromettre l'avenir du contrat collectif et ébranler la confiance dans sa valeur. L'exemple donné par les syndicats suédois est significatif à cet égard (1).

SECTION III

Clauses destinées à faciliter et à garantir l'exécution du contrat collectif

Les unes sont relatives aux manquements individuels, ce sont celles par lesquelles le syndicat s'engage à prendre des mesures contre les contrevenants sous forme d'amendes, d'exclusion ou de mesures disciplinaires quelconques.

Les autres, de beaucoup plus importantes, visent le

(1) Grève générale de Suède en août 1909 provenant de conflits étendus successivement à toutes les industries par simple solidarité et paralysant toutes les branches de l'industrie pendant deux mois. *Bulletin de l'Office du Travail*, septembre, octobre, novembre 1909.

règlement amiable des conflits entre syndicats ouvriers et patrons. Ce règlement peut se faire soit par conciliation, soit par arbitrage.

De nombreuses conventions instituent des comités mixtes de conciliation, chargés de surveiller l'application de la convention et d'aplanir les difficultés provenant de son interprétation. Leur seul moyen d'action sera en cas de conflit de proposer un règlement amiable dont ils tenteront d'élaborer les bases. Leur action est d'autant plus large qu'ils possèdent des moyens d'action plus étendus, aussi parmi les membres de ces comités pourront être choisies des commissions d'enquête auxquelles seront confiés des pouvoirs suffisants pour éclairer les questions en litige et prévenir les malentendus. Leur nécessité se fait sentir surtout lorsque les difficultés sont d'ordre technique et exigent certaines vérifications (audition de témoins, examen des livres ou autres documents).

Certains contrats collectifs poussant plus loin le désir des contractants d'aplanir toutes les difficultés au fur et à mesure qu'elles se présentent ont institué des délégations ouvrières permanentes pouvant soumettre aux patrons toutes les réclamations du personnel. Leur rôle est surtout préventif, elles empêchent les conflits de surgir en signalant à l'avance les points sur lesquels ils pourraient se produire (1).

(1) Ce système des délégations en vigueur aux Etablissements du Creusot de 1899 à 1914, y a donné les résultats les plus encourageants. Le même système est repris dans la convention conclue à Roanne le 3 avril 1920 entre les industriels de la fonderie et le syndicat des ouvriers métallurgistes de Roanne, le Coteau et Riorges.

L'ARBITRAGE

Mais le moyen le plus efficace d'assurer l'exécution du contrat collectif et l'absence de toute cessation de travail est l'arbitrage. L'insertion dans le contrat d'une clause d'arbitrage et surtout le respect des sentences arbitrales qui pourraient être rendues à son sujet auraient le meilleur effet sur le développement des conventions collectives.

A défaut de convention, il est réglementé en France par la loi du 27 décembre 1892, la rareté de l'application de cette loi et le peu d'arbitrages qu'elle entraîne nous sont démontrés par les statistiques de 1914 (1). Cependant, cette même statistique nous démontre les avantages d'une procédure de conciliation menant à l'arbitrage pour le succès des revendications faisant l'objet du conflit.

Dans cette année, 672 grèves comprenant ensemble 160.566 grévistes ont éclaté dans 3.654 établissements, occasionnant 2.192.078 journées de chômage.

Dans 415 de ces grèves, il y avait un syndicat ouvrier et dans 354 un syndicat patronal.

L'application de la loi de 1892 a été demandée dans 103 différends, l'initiative appartenant aux ouvriers (38), aux deux parties (8), aux juges de paix (57) et dans aucun cas aux patrons seuls. Ce recours à la procédure de la loi de 1892 a été repoussé 29 fois par les patrons seuls et deux fois par les deux parties, en outre 2 conflits se sont terminés par abandon des ouvriers.

Dans 65 de ces différends, des comités de conciliation

(1) *Bulletin du Ministère du Travail*, janvier 1920, p. 15 et suiv.

ont permis de terminer directement le conflit dans 40 cas et ont amené 13 fois des propositions d'arbitrage. Cinq seulement ont été acceptés.

Par ces chiffres, on voit combien l'arbitrage est rare en France et la difficulté de faire accepter par le monde du travail (ouvriers et patrons) la possibilité de sentences obligatoires dans les conflits du travail. Cependant, si l'on considère les résultats obtenus par la procédure facultative de la loi de 1892, on est amené à constater que son emploi permet d'arriver à des transactions alors que son rejet amène des échecs.

Si nous considérons les 103 conflits cités ci-dessus, la procédure de conciliation ou arbitrage a permis de solutionner rapidement 52 conflits dont les résultats ont été :

Réussite	9, soit	17,31 %
Transaction	40, —	76,92 %
Echec	3, —	5,77 %

Sur les 51 conflits où toute conciliation a été repoussée :

Réussite	5, soit	9,80 %
Transaction	17, —	33,33 %
Echec	29, —	56,87 %

Cette statistique nous montre, par les résultats obtenus, l'utilité des procédures de conciliation et d'arbitrage et en même temps l'hostilité du patronat contre l'arbitrage qu'il ne demande jamais et repousse dans le tiers des cas lorsqu'il est demandé.

Les conventions collectives antérieures à la loi du

22 mars 1919 contenaient peu de clauses arbitrales. Ces clauses, en effet, soulevaient de graves objections au point de vue juridique. Elles se heurtaient à l'article 1006 du Code de procédure civile, qui, exigeant que le compromis désigne « les objets du litige et les noms des arbitres à peine de nullité », fait des clauses compromissoires insérées dans une convention collective de simples promesses sans validité juridique en raison de l'impossibilité de prévoir à l'avance les difficultés que pourra faire naître l'exécution de la convention. Pour ne pas rendre vaines les tentatives d'apaisement des conflits industriels par l'arbitrage, le législateur a brisé en faveur du contrat collectif ce cadre trop étroit et a validé les dispositions « remettant à des arbitres, désignés ou à désigner sous des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de la convention ». (Art. 31 x).

Cette disposition permet de développer l'arbitrage tout en le maintenant sur le terrain contractuel, solution préférable à l'arbitrage obligatoire qui s'imposant comme unique moyen de solution des différends collectifs aboutit à imposer des arrangements qui n'ont plus de contrat que le nom. La réglementation autoritaire remplace alors le régime de la discussion contractuelle surtout si l'arbitrage est l'œuvre d'organisations officielles créées par la loi, véritables tribunaux industriels dont les membres règlent les conditions du travail. Certaines législations ont adopté le principe de l'arbitrage obligatoire, les résultats obtenus semblent devoir appeler sur ce régime les plus formelles réserves.

En France, divers projets ont été successivement dépo-

sés en ce sens et abandonnés (1) ; un nouveau projet a été déposé le 9 mars 1920 sur le bureau de la Chambre des Députés par le ministre du Travail. Ce projet avait été précédé en 1917 d'un décret s'appliquant aux établissements travaillant pour la défense nationale. Ce décret portait en tête (art. 1^{er}) l'interdiction absolue de la cessation du travail avant d'avoir saisi les organes de conciliation et d'arbitrage, et l'obligation de se soumettre à la sentence. La sanction était la réquisition immédiate de l'entreprise et du personnel en vertu de la loi du 3 juillet 1877 sur les réquisitions militaires (art. 10) entraînant des pénalités d'amende et de prison. Ces solutions impliquant l'état de guerre ont pris fin à la cessation des hostilités.

Se trouvant désarmés, les ministres de la Guerre et de la Marine marchande ont tenté de créer dans les ports des commissions paritaires (2) pour essayer de prévenir ou solutionner les conflits collectifs en provoquant la formation de conventions collectives librement consenties. Mais depuis, à la suite du développement des théories anarchistes, on a constaté un tel respect de l'autorité des chefs de la démagogie par des masses ouvrières dociles et fanatiques que la Chambre des Députés a cru devoir inviter le Gouvernement à déposer un projet de législation sociale propre à éviter les conflits nationaux,

(1) Proposition Groussier en 1898 proposant l'énergique système néo-zélandais. Ch. Dép. n° 33 du 13 juin 1898. Zévaës, C. D. n° 1908 du 4 décembre 1900. P. Constans, C. D. n° 184 du 4 juillet 1906. Projet du gouvernement Waldeck-Rousseau, C. D. n° 1937 du 15 nov. 1900, repris par M. Millerand prop. n° 323 du 14 oct. 1902, et n° 14 du 12 juin 1906.

(2) Circulaire du 10 août 1919.

notamment par l'arbitrage obligatoire (1). A la suite de ce vote, le Gouvernement a déposé le projet du 9 mars qui comporte :

1° Des organismes de conciliation, intervenant obligatoirement dans tous les différends collectifs survenant au sein d'exploitations quelconques (2) dont le rôle est d'amener les parties à la conclusion de conventions collectives ;

2° Des organes de jugement intervenant pour statuer sur le différend devenu litige après l'échec de la conciliation, ce seront les Comités d'arbitrage. Leur intervention serait en principe facultative mais exceptionnellement obligatoire pour une série d'entreprises déterminées dont l'arrêt est considéré comme mettant en péril la vie économique (transports, mines, eau, gaz, etc.).

Ce projet prévoit comme sanction de ses dispositions non des sanctions civiles, mais des sanctions pénales. L'obligation de recourir à la conciliation est sanctionnée par des amendes correctionnelles, la grève est interdite pendant l'arbitrage, ceux qui la provoqueraient seraient frappés d'une amende de 16 à 10.000 francs et même de prison s'il s'agit d'une entreprise d'intérêt public, avec aggravation de peine pour ceux qui l'ordonneraient. En outre, il est vraisemblable que l'on considérerait le contrat de travail de ceux qui y participeraient comme définitivement rompu en raison de l'impossibilité de défendre la théorie de la grève-suspension en face de l'interdiction légale.

(1) Chambre des Députés. Séance du 2 mars 1920 à la fin du débat sur la grève des chemins de fer.

(2) Occupant plus de 20 ouvriers.

Si ce projet est voté, il accroîtra certainement le nombre des contrats collectifs (comme l'a fait la loi de huit heures) et tendra à les élargir en les généralisant, mais il est âprement combattu par les syndicalistes et la C. G. T. qui y voient une mesure de répression contre la classe ouvrière et une provocation qu'elle ne saurait tolérer (1).

Il a tout au moins le mérite de laisser l'arbitrage dans le domaine contractuel tout en le facilitant, n'adoptant l'obligation que comme pis-aller dans les industries dont l'arrêt est généralement considéré comme impossible sans préjudicier gravement aux intérêts d'un grand nombre d'usagers non intéressés directement dans le conflit. Il laisse au contrat collectif toute son utilité, les organisations ouvrières et patronales pouvant se placer contractuellement sous l'empire de l'arbitrage officiel ou organiser telle procédure qui leur convient.

Les clauses de garantie et de responsabilité seraient également de première importance. La loi ne fixe impé-riativement la responsabilité que dans des cas déterminés et elle prévoit que les associations ne sont garantes de l'exécution que dans la mesure déterminée par la convention. Il n'est guère de clauses plus importantes, mais il n'en est pas dont l'insertion dans les contrats soit plus rare. Dans les nombreux contrats relevés par le *Bulletin du Ministère du Travail*, aucun ne contient de clauses spéciales de responsabilité. Ce manque de garanties, témoin de l'hostilité des organisations ouvrières à l'égard de la notion de responsabilité est actuellement l'obstacle

(1) Note de la C. G. T. communiquée après une entrevue avec le Ministre du Travail le 11 mars 1920. Les secrétaires confédéraux déclarent (*Intransigeant* du 11 mars 1920) que le projet est une atteinte au droit syndical. Les mineurs de Saint-Etienne ont invité la C. G. T. à décréter la grève générale si le projet n'est pas rapporté, (*Le Temps*, 17 mars 1920, p. 3).

le plus grave au fonctionnement régulier du contrat collectif. Il est à souhaiter que les syndicats parviennent rapidement à une conception plus juste des obligations qu'ils assument et se constituent un patrimoine pouvant répondre des engagements collectifs souscrits par eux. L'insolvabilité n'est plus la conséquence nécessaire de l'organisation syndicale, les ouvriers doivent donc pouvoir, comme les patrons, offrir contractuellement les garanties nécessaires au développement des ententes collectives.

Malheureusement, l'hostilité marquée par le monde ouvrier vis-à-vis de la propriété syndicale, ne servant qu'à donner un gage aux patrons, est telle, que le problème ne nous semble pas près d'être résolu, et que ces clauses n'interviendront que rarement dans la plupart des contrats collectifs futurs.

SECTION IV

Clauses déterminant la durée de validité, le domaine d'application locale et les conditions de renouvellement de la convention

Pour donner tous les résultats que l'on peut attendre d'elles, les conventions collectives doivent être établies pour une certaine période. La stabilité des engagements pris est une condition primordiale du fonctionnement régulier du contrat collectif. Dans la pratique, nous constatons que les conventions anciennes sont pour la plupart conclues pour une durée de un à cinq ans ; au contraire actuellement, en présence de l'instabilité du marché industriel, les conventions sont presque toutes conclues pour des durées très courtes ou indéterminées permettant aux intéressés de dénoncer la convention dès que se modifient les conditions du marché. Le sort de ces

conventions reste bien précaire puisqu'elles n'ont que la valeur d'un accord passager pour le maintien duquel l'entente reste nécessaire, mais il faut reconnaître qu'il est bien difficile à l'heure actuelle aussi bien aux patrons qu'aux ouvriers de s'engager pour de longues périodes alors que l'instabilité des conditions économiques exige une revision constante des conditions du travail. L'obligation de respecter une convention empêcherait les ouvriers d'obtenir les augmentations de salaires correspondantes à l'élévation des prix de vente, si les patrons se refusaient à les accorder bénévolement, et inversement s'opposerait à la diminution des salaires en cas de dépression industrielle, conséquences impossibles dans une période aussi troublée que celle que nous traversons. Cette instabilité des conventions permet malheureusement d'en faire, de la part de certains groupements ouvriers, des armes de lutte qui seront rejetées dès qu'elle deviendront efficaces et assujettiront la collectivité à des obligations sérieuses, aussi est-il fâcheux que dans la plupart des cas les parties contractantes semblent perdre de vue ce but essentiel du contrat collectif d'assurer la sécurité des rapports professionnels.

Quant au renouvellement, il est extrêmement rare qu'une convention en fasse mention, tout au plus certaines ont-elles une clause de tacite reconduction entraînant une convention de durée indéterminée.

La délimitation par les intéressés eux-mêmes du rayon d'application géographique de la convention présente aussi la plus grande utilité, les conventions étant généralement conclues pour s'adapter aux conditions économiques et sociales d'une région déterminée. Elle évite les multiples difficultés d'interprétation que fait trop souvent naître l'incertitude sur ce point.

DEUXIÈME PARTIE

Etat des conventions collectives avant la loi du 25 mars 1919

CHAPITRE PREMIER

La doctrine

Dès que les syndicats ouvriers commencèrent à conclure des ententes avec les patrons sur les conditions du travail, les juristes se trouvèrent en face d'une modalité nouvelle et compliquée. Problème complexe puisque l'une des personnalités en présence est toujours fictive et qu'en outre le syndicat figure au contrat à la fois comme partie et comme intermédiaire. Situation juridique nouvelle puisque ni le droit romain, ni notre ancien droit n'ont rien connu de semblable.

La nature juridique de ce contrat pouvait-elle s'expliquer par l'intervention de théories connues, ou devait-on le regarder comme une forme nouvelle de contracter sans précédent, ayant ses règles spéciales, sorte de « contrat *sui generis*, innommé dans les codes » (1). Sur cette

(1) BRANTS. — L'état légal du contrat collectif de travail. *Revue pratique de droit industriel*, 1905, p. 210 et suiv.

question, en l'absence de tout texte législatif spécial, les auteurs se sont divisés, les uns voyant dans le rôle du syndicat un mandat conventionnel ou légal, d'autres une stipulation pour autrui ou une combinaison du mandat et de la stipulation pour autrui. Aucune de ces théories n'a pu justifier complètement les droits du syndicat et des syndiqués.

§ 1. — Théorie du mandat

Tout d'abord, la convention collective a été considérée comme passée par le syndicat en vertu d'un mandat conventionnel donné par ses membres, mandat que l'on faisait résulter de l'adhésion donnée aux statuts syndicaux. Cette base a été rapidement abandonnée (1) et les auteurs qui ont développé cette conception du syndicat mandataire de ses membres se sont ralliés à l'idée du mandat légal. « Le mandat du syndicat, a-t-on dit, lui est conféré par la loi ; la loi permet au syndicat de défendre les intérêts professionnels, de stipuler au nom des ouvriers, de les représenter au contrat ; elle lui confère un mandat légal (2). Mais la loi *permet* seulement au syndicat de conclure ces contrats, elle ne lui en donne pas la mission et, par le fait, ne lui confère aucun mandat. Cette théorie a conduit à envisager le syndicat comme

(1) D'ailleurs aux termes de l'art. 2.004 du Code civil le mandat conventionnel est essentiellement révocable à tout moment. Cette possibilité de révocation ruinerait toute convention collective puisque l'ouvrier a le droit de sortir à tout moment du syndicat ce qui impliquerait une révocation du mandat par renonciation au bénéfice des statuts.

(2) Note sous Cassation 1^{er} février 1893, Sirey, 96, 1, 330.

représentant légalement reconnu de ses membres et leur intermédiaire oblige, conception qui entraîne l'association professionnelle dans une voie manifestement contraire à l'esprit de notre législation, celle du syndicat obligatoire, véritable institution de droit public investie d'un pouvoir officiel (1).

Cette conception entraîne les plus graves difficultés sur le terrain de la pratique. Le mandat implique la substitution du mandant au mandataire, aussi lorsqu'il s'agit de l'exécution de la convention, il devient la négation du régime syndical. La convention tire l'ouvrier de l'état de faiblesse résultant de son isolement, mais elle devient sans effet dans une construction juridique qui dénie au syndicat le droit de poursuivre, au nom des intérêts généraux de la profession, l'exécution des conventions stipulées, parce qu'il est simple intermédiaire et non partie à l'acte. Cette théorie rejette donc à l'arrière-plan la collectivité signataire de la convention pour substituer à l'action syndicale la multiplicité stérile des actions individuelles (2). Ce n'était pas elle qui pouvait fournir la solution définitive de la question qui nous occupe puisque elle rendait inexistantes l'action et la responsabilité collectives.

(1) MEISSNER, p. 172; LARONZ, *De la représentation des intérêts des quakers dans la grande industrie*, p. 395-396, et surtout PIERO, *Les conséquences juridiques successives du contrat collectif de travail*, thèse, Rennes 1909.

(2) En outre elle consacrerait en droit l'irresponsabilité de fait dont souffrent depuis trop longtemps les organisations ouvrières. C'est à elle que font appel les syndicalistes désireux de dérober le syndicat à toute responsabilité naissant de l'inexécution des conventions.

§ II. — Théorie de la stipulation pour autrui

La collection collective met en jeu trois parties, aussi il était naturel après la ruine de la théorie du mandat de tenter l'explication de la nature juridique des conventions par une théorie mettant elle aussi en jeu trois personnalités. L'assimilation du contrat collectif à une stipulation pour autrui présente, sur la théorie du mandat, l'avantage de justifier l'intervention du syndicat comme partie au contrat. Le syndicat ouvrier qui arrête avec un patron les conditions d'un accord collectif stipule incontestablement dans l'intérêt de ses membres et cette opération réunit les conditions d'une stipulation pour autrui car elle met en présence trois sujets de droits : le syndicat stipulant, agissant de sa propre initiative sans avoir reçu au préalable de mandat de la part de ses membres, un patron ou une association patronale promettant et enfin des tiers, membres de la collectivité ouvrière et bénéficiaires éventuels de la convention. Cette stipulation serait valable, la jurisprudence la validant par extension de l'article 1121 lorsqu'elle « est la condition d'une simple promesse faite par le stipulant au promettant » (1). C'est bien le cas du syndicat qui, outre la promesse de faire son possible et d'user de son influence pour assurer la reprise du travail, promet de s'abstenir de toute manœuvre qui tendrait à faire rejeter par les ouvriers les dispositions adoptées. Cette dernière obligation restreint la liberté syndicale et bien que négative engage la responsabilité du syndicat. De plus, le syndicat représentant des

(1) PLANIOL. — *Traité élémentaire*, t. II, n° 1230 (5^e édition).

intérêts professionnels a un intérêt moral évident à la réalisation de la convention dont il a jeté les bases, intérêt suffisant pour permettre de lui reconnaître une action en exécution.

La convention serait donc valable sur le terrain de la stipulation pour autrui, mais celle-ci suffit-elle à rendre compte de tous les effets que doit engendrer la convention et justifie-t-elle tous les droits et toutes les obligations réciproques qui naissent entre ouvriers et patrons par la conclusion de semblables accords ?

Cette théorie permet de faire bénéficier du contrat les membres futurs de la collectivité puisque le syndicat stipule pour ceux qui exercent ou exerceront la profession dans la région considérée, cette indétermination des bénéficiaires étant sans importance, puisqu'ils pourront être identifiés le jour où la convention doit avoir effet en leur faveur. Lorsque c'est un patron isolé qui traite avec ses ouvriers, l'obligation négative de n'employer aucun ouvrier au-dessous du tarif convenu limite nettement sa liberté de contracter et la convention donne une action à l'ouvrier du moment où il est embauché. Par contre, la stipulation pour autrui n'explique ni l'existence ni le fondement des recours destinés à sanctionner les obligations des ouvriers. Ceux-ci, bien que syndiqués, peuvent rejeter le bénéfice de la stipulation et se faire embaucher à un salaire inférieur au minimum établi. Le stipulant ne peut contraindre le tiers en faveur duquel il contracte à ratifier la stipulation.

Lorsque la convention est passée entre un syndicat ouvrier et un syndicat patronal, la confusion augmente encore, la notion de stipulation pour autrui restant

impuissante à expliquer les obligations individuelles imposées aux membres des deux collectivités en présence.

Certains auteurs ont tenté, pour rendre compte de ces obligations, d'adjoindre à la stipulation une promesse pour autrui, mais le résultat demeure le même, la responsabilité du stipulant est engagée sans que pour cela on puisse trouver un fondement au recours qu'il devrait avoir contre les membres de la collectivité, le porte-fort pas plus que le stipulant ne pouvant se dispenser de la ratification du tiers pour le compte duquel il agit.

§ III. — Théorie du contrat innommé

Certains auteurs ont tenté de combiner les deux théories du mandat et de la stipulation pour autrui.

D'après M. DESLANDRES (1), le rôle du syndicat serait celui d'un mandataire « qui reste partie au contrat qu'il passe au profit d'autrui comme l'est celui qui a stipulé pour un tiers ».

Cette conception hybride paraît insoutenable au point de vue juridique (2), les qualités de mandataire et de stipulant pour autrui ne sauraient se cumuler : ou bien le syndicat représente ses membres comme mandataire et sa personnalité s'efface pour passer au second plan, ou bien il stipule en leur faveur et cesse de représenter pour devenir partie au contrat.

MM. LARONZE et ROUAST (3) ont vu dans la convention collective un contrat très voisin de la stipulation pour

(1) DESLANDRES. — Note Pand. fr. 1894, 1, 4, sous Cass., civ. 1^{er} février 1893.

(2) DE VISSCHER. — *Le contrat collectif de travail*, p. 88.

(3) LARONZE. — Thèse, Paris 1905. ROUAST. — Thèse, Lyon 1909.

autrui et appliquant les règles de celle-ci ont tenté de combler les lacunes qu'elle présente par l'idée de la représentation en cherchant la solution du problème dans l'étude intime de la personnalité morale. Ils tendent à détruire la conception, nécessaire pour la stipulation pour autrui normale, des trois individus physiquement et juridiquement distincts. Pour eux la personnalité juridique, simple expression de la collectivité, ne peut être séparée complètement des syndiqués bénéficiaires sous peine de ne plus trouver dans la convention une stipulation faite par le syndicat pour lui-même et de se heurter à l'article 1119. M. LARONZE trouve l'explication en dédoublant l'idée de représentation, le syndicat envisagé du côté extérieur serait doué d'une existence indépendante, mais en lui-même, dans son essence intime, l'être moral ne serait que l'expression de la collectivité : la représentation « vue du dedans » ne serait plus que la concentration des intérêts individuels en un intérêt commun (p. 385). Cette représentation permettrait au syndicat de stipuler pour ses membres et d'agir pour son propre compte à la fois.

L'échec de ces théories a entraîné les auteurs à proclamer l'inutilité des recherches faites sur le terrain du droit commun des contrats. Puisque c'est en vain que l'on fait appel aux catégories traditionnelles, ne fallait-il pas voir dans le contrat collectif une institution nouvelle ayant ses règles propres ? Cette conception a été formulée pour la première fois par M. GÉNY dans une note aux Pandectes (1) où il ne traitait qu'incidemment de la ques-

(1) Pandectes Françaises, 1898, 2, 246.

tion du contrat collectif. « En vérité, je suis bien tenté de me demander d'où vient ce besoin qu'on paraît éprouver d'un cadre à contours arrêtés pour contenir cette institution d'un nouveau genre... En introduisant une institution récente dans un moule antique, qui n'est point fait pour elle, ou en lui composant une structure plus complexe par l'assemblage de pièces hétérogènes empruntées aux anciens concepts, on s'expose à en déformer le développement et à en fausser le jeu naturel... » C'est à cette théorie que se sont ralliés la plupart des auteurs⁽¹⁾, abandonnant les solutions traditionnelles pour voir dans le contrat collectif un contrat spécial ayant sa nature propre, institution sortie des situations nouvelles de la vie sociale. Mais comme l'a fort bien dit M. PLANIOL⁽²⁾, cette affirmation réduite à elle-même tourne la difficulté sans la résoudre.

Les systèmes proposés font brèche dans la conception purement contractuelle considérée comme incompatible avec le développement normal du contrat collectif.

Cet abandon de l'idée contractuelle est encore timide dans la théorie mixte présentée par M. ROUAST qui ne fait intervenir la notion d'autorité que pour expliquer les obligations dont seront tenus malgré eux les membres de la minorité opposante, considérés par lui comme des tiers.

La théorie de M. PIROU est déjà dominée par la concep-

(1) PIC, CAPITANT, *Cours de législation industrielle* ; PASSAMA, NAST, LARONZE, ROUAST, thèses, et même M. SALEILLES. *Bull. Société Études législatives*, 1908, p. 84.

(2) *Revue critique*, 1909, p. 10 « Contrat sui generis, contrat innommé, ce sont des définitions qui n'avancent rien, car elles ne disent rien. »

tion réglementaire. Sans abandonner complètement le terrain contractuel, il place à la base de sa construction le syndicat obligatoire englobant tous les membres de la profession et investi d'une véritable souveraineté professionnelle. La volonté individuelle ne se manifeste plus que d'une manière indirecte par le choix des délégués. Cette théorie manifestement contraire à notre législation n'est nullement adaptée, de l'aveu de l'auteur lui-même, au développement actuel de l'organisation syndicale.

Les législations australasiennes ont inauguré le système du contrat collectif imposé sous forme d'arbitrage obligatoire devant une Cour de justice qui fixe d'autorité les nouvelles conditions de travail devant s'appliquer aux industries d'une région, intervenues dans un conflit ou appelées devant la Cour à son occasion. Ce système ne garde de contrat que le nom, il aboutit en fait et en droit à la réglementation autoritaire.

Certains auteurs ont tenté de rattacher le contrat collectif à la théorie de l'acte complexe émise par M. GIERKE, professeur à l'Université de Berlin ; cette théorie a surtout été développée par les auteurs allemands. Mais si certains contrats très perfectionnés (1) peuvent être considérés comme formant entre leurs adhérents une véritable association, il faut reconnaître que dans l'immense majorité des cas cette théorie ne peut s'appliquer, les contractants ont nettement le sentiment des intérêts opposés qui les mettent aux prises et non celui de l'identité de but qui conférerait à leur contrat le caractère d'acte complexe. La notion de l'acte complexe ne peut jouer un rôle que pour l'explication de la participation de chacune des

(1) Contrat des typographes allemands par exemple.

collectivités contractantes par l'expression d'une volonté collective dirigée par l'intérêt commun.

M. HAURIU a rattaché le contrat collectif de travail à la notion de l'institution (1), mais il le considère comme s'imposant aux ouvriers par son caractère réglementaire, alors qu'en dernière analyse ils en sont les véritables auteurs.

(1) *Principes de droit public*, 1910, p. 211 et suiv.

CHAPITRE II

La jurisprudence

Si les auteurs ont cherché vainement une théorie satisfaisante du contrat collectif sur le terrain pur du droit, la jurisprudence a également varié dans sa façon de le considérer. Elle n'a jamais nié la validité des conventions conclues par les syndicats, mais ce n'est que lentement et après plusieurs variations qu'elle a reconnu les droits résultant pour eux des conventions passées.

Tout d'abord, la théorie étroite du mandat a été consacrée par un arrêt de la Chambre civile du 1^{er} février 1893 (D. P. 93, 1.234). Un contrat collectif de travail étant intervenu à la suite d'une grève entre plusieurs industriels et la Chambre syndicale des Ouvrières tisseuses de Chauffailles, ce syndicat reprochait aux employeurs d'avoir violé la convention à l'égard de ses membres et leur réclamait de ce chef une indemnité de 3.000 francs. Le Tribunal de Commerce de Charolles fit droit à cette demande par un jugement en date du 18 février 1890 (1) très exactement motivé ; il décidait que la violation du

(1) Sirey, 1896, 1, 329.

contrat porte atteinte aux intérêts généraux de la profession que le syndicat a pour mission de défendre et écartait l'application de la règle « Nul ne plaide par procureur » opposée par les patrons défendeurs. Sur appel interjeté par ceux-ci, la Cour de Dijon⁽¹⁾ réforma la décision du tribunal et décida que « le syndicat ne peut en son nom exercer les droits et actions qui, à la suite d'une prétendue inexécution de cette convention, appartiennent individuellement et personnellement à une partie de ses adhérents ». Cet arrêt ne voit donc dans l'intervention du syndicat à la conclusion d'une convention qu'une application de l'idée du mandat, l'association simple intermédiaire ne peut réclamer la réparation d'un préjudice qui ne porte aucune atteinte à son patrimoine et ne peut exercer les actions individuelles de ses membres en vertu de la règle « Nul ne plaide par procureur ».

Sur pourvoi, la Cour de Cassation adopta cette manière de voir et consacra la solution du syndicat personnalité fictive agissant en dehors de ses membres en vertu d'un mandat.

Cet arrêt ne fit pas jurisprudence et les juridictions inférieures n'ont pas suivi la théorie de la Cour suprême. Le premier pas a été fait par le Tribunal de Commerce de la Seine dans la théorie mixte présentée par son jugement du 4 février 1892⁽²⁾. Ce jugement reconnaît au syndicat qualité pour obtenir une condamnation, garantie par des astreintes, en vue d'assurer l'exécution du contrat dans l'avenir, mais il rejette la demande d'indemnité pour l'inexécution passée, estimant que la condam-

(1) Dijon, 23 juillet 1890, (D. P. 93, 1, 241).

(2) D. P. 1903, 2, 25 en note.

nation du contrevenant aux dépens constituait une réparation suffisante. Les considérants du jugement établissent la distinction entre l'inexécution passée, qui a nui à certains syndiqués, leur donnant personnellement une action ne pouvant être exercée par le syndicat qui n'a souffert aucun préjudice et l'inexécution future menaçant tous les ouvriers dans l'avenir.

Cette théorie, adoptée par un certain nombre de tribunaux, a été combattue par M. CAPITANT, pour qui une distinction entre l'action en exécution proprement dite et la demande d'une indemnité est « juridiquement insoutenable, car il n'y a qu'une seule et même action, laquelle donne à la fois le droit de demander l'exécution de la convention et de réclamer des dommages-intérêts » (1). Le nombre restreint des intérêts lésés dans l'exécution passée, au lieu de l'unanimité à léser dans l'inexécution future est également inopérant (2), dans les deux cas le préjudice est d'ordre collectif parce qu'il atteint les individus en tant que membres de la collectivité.

La Cour de Cassation a elle-même abandonné rapidement la théorie du mandat incompatible avec la mission naturelle du syndicat. Cette évolution a été préparée par les arrêts rendus par la Chambre criminelle en matière de responsabilité délictuelle pour des faits illicites portant atteinte aux intérêts généraux de la profession (3). Le pouvoir reconnu aux associations d'exercer au nom des intérêts professionnels les actions d'origine délict-

(1) Note sous Lyon, 10 mars 1908, D. P. 1909, 2, 33.

(2) Planiol, notes D. P. 95, 2, 553 et 98, 2, 131.

(3) Crim. 21 janvier 1892, D. P. 92, 1, 397 ; 5 janvier 1894, D. P. 98, 2, 129 ; Req. 5 janv. 1897, D. P. 97, 1, 120 ; Crim. 27 juillet 1907, D. P. 09, 1, 129.

tuelle ne pouvait se concilier avec le refus d'action opposé aux syndicats poursuivant l'exécution d'une convention collective. La distinction sur ce point étant juridiquement insoutenable, l'extension s'imposait (1).

La nouvelle interprétation des décisions consacre le jugement du tribunal de Charolles précité ; reprise par le tribunal de Cholet dans son jugement du 12 février 1897 (2), cette thèse est affirmée d'une façon particulièrement nette dans l'arrêt de la Cour de Lyon du 10 mars 1908 (3). Aux termes de cet arrêt, l'action du syndicat est recevable toutes les fois qu'elle est justifiée par un intérêt collectif évident sans s'inquiéter du cumul possible entre l'action syndicale et les actions individuelles qui ont pu naître au profit de certains syndiqués. A cet égard, l'arrêt de la Cour est très net :

« Que, sans doute, le syndicat n'a pas qualité pour faire valoir, en dehors de tout intérêt corporatif, les droits individuels de certains de ses membres arguant d'un préjudice particulier, mais que son action est recevable toutes les fois qu'elle a pour objet non seulement un droit qui lui soit propre, mais la défense des intérêts généraux de la profession.

« Qu'il est inexact que, dans la convention du 20 juillet 1905, il ait entendu se borner au rôle d'intermédiaire ; qu'il stipule et promet pour lui-même ;

« Qu'il s'ensuit que deux sortes d'actions peuvent y trouver leur source, l'une destinée à protéger les droits

(1) Planiol, Note sous Bordeaux, 4 juin 1897, D. P. 97, 2, 429.

(2) D. P. 03, 2, 25 et la note de M. Planiol.

(3) D. P. 09, 2, 33 et la note de M. Capitant. Dans le même sens ; trib. civ. Beauvais, 29 mars 1912, D. P. 12, 2, 295.

individuels de certains ouvriers lésés, l'autre destinée à garantir les droits collectifs du syndicat. »

Dans cette affaire, le tribunal de Saint-Etienne, comme la Cour qui confirme son jugement, admettent que l'inexécution du contrat « est de nature à causer un préjudice moral au syndicat en portant atteinte à l'autorité de ses décisions ». Ce préjudice est souffert tout aussi bien pour les infractions passées que pour les infractions futures et il est susceptible de réparation pécuniaire. Cette solution, dernier terme de l'évolution, suppose l'existence d'un intérêt collectif, complètement distinct des intérêts des membres de la collectivité considérés comme tels. L'action a pour objet la sauvegarde des droits de la personne morale.

En ce qui concerne l'étendue du caractère obligatoire de la convention, la Cour de Cassation, par un arrêt du 16 décembre 1908 (1), décide que les tarifs établis par les collectivités ouvrières et patronales n'ont aucun caractère d'ordre public et que les bénéficiaires de ce tarif, ouvriers et patrons, peuvent y déroger par des conventions particulières. En conséquence, l'employé qui, dans son contrat d'embauchage, a formellement accepté de toucher un salaire inférieur au tarif convenu ne peut rien réclamer. Par un arrêt du 7 juillet 1910 (2), la Cour passe en principe que l'accord, passé entre les délégués des syndicats intéressés, oblige même la minorité opposante si elle n'a pas repris sa liberté d'action en démissionnant du syndicat.

(1) D. P. 1909, 1, 76 et la note de M. Capitant.

(2) D. P. 1911, 1, 201 avec la note de M. Nast.

Ces décisions ont paru exactes et approuvées par la doctrine, elles ont été suivies par les juridictions inférieures (1).

Ainsi la jurisprudence, en l'absence de texte législatif permettant de donner à la notion collective tout l'essor nécessaire, était parvenue à donner au contrat collectif une efficacité pratique tout en respectant le droit individuel : elle admettait l'action syndicale, mais en réservant pour les intéressés le droit de déroger dans leurs contrats d'embauchage aux conditions stipulées par le groupement et d'échapper par démission aux obligations nées du contrat collectif, réserves en faveur de la liberté individuelle. Pour aller au delà, et assurer davantage la prédominance du droit collectif sur le droit individuel, l'intervention législative était nécessaire. Au cours de notre étude, nous verrons d'ailleurs que le législateur a accepté les solutions élaborées par la jurisprudence lorsqu'il a cherché la base sur laquelle devait être édifiée la réglementation légale du contrat collectif, mais son intervention a permis de briser les cadres anciens trop étroits et de donner à ce genre de contrat une vie nouvelle mieux adaptée aux besoins de la pratique.

(1) Cour de Paris, 16 février 1914, D. P. 42, 2, 289 et la note de M. Nast.

TROISIÈME PARTIE

L'intervention législative

CHAPITRE PREMIER

Historique

A partir de 1904, la Société d'Etudes législatives commença l'étude d'une réglementation légale des conventions collectives. En 1907, l'Association nationale pour la Protection des Travailleurs s'inquiétait elle aussi de la solution à donner aux divers problèmes soulevés par les conventions collectives.

Utilisant les travaux de la Société d'Etudes législatives, le Gouvernement déposait le 2 juillet 1906 un projet de loi réglementant le contrat de travail et dont les articles 12 à 21 visaient le contrat collectif (Projet DOURMERGUE).

Ce projet :

Conférait aux simples groupements le droit de conclure des conventions collectives ;

Définissait les obligés et les déclarait tenus vis-à-vis de leurs co-contractants pour les violations du contrat ;

Étendait la sphère d'influence des conventions en leur

conférant la valeur d'un usage imposé, dans la région, à la profession pour laquelle elles étaient intervenues ;

Accordait au syndicat une action en exécution lorsque le contrat était violé au préjudice de ses membres ;

Edictait la nullité des contrats individuels dérogatoires passés entre obligés par la convention.

Le projet fut mal accueilli par le Parlement et, en présence de l'hostilité soulevée contre lui par la possibilité d'extension du contrat usage professionnel, la réglementation légale fut ajournée conformément aux conclusions du rapporteur (1).

Les violentes critiques élevées contre le contrat usage professionnel pouvant lier les tiers par des conventions conclues en dehors d'eux maladroitement ou même de mauvaise foi n'empêchèrent pas l'Association nationale de proclamer l'utilité sociale du contrat collectif et de réclamer sa réglementation complète et immédiate.

Le 11 juillet 1910, M. VIVIANI déposait un nouveau projet reprenant les solutions du projet Doumergue mais en écartant la convention obligatoire comme usage professionnel ; en outre, le projet permettait aux membres de la collectivité de se dégager sous certaines conditions et définissait l'obligation du groupement.

Ce projet a été voté par la Chambre des députés le 29 juillet 1913, après un remarquable rapport de M. GROUSSIER. Malgré un rapport dissident de M. STRAUSS qui, proposant de laisser de côté la réglementation des questions juridiques, demandait le vote d'un texte déclarant uniquement que les conventions intervenues entre

(1) Rapport Chambon, n° 1409 du 27 décembre 1907.

groupements « qualifiés pour représenter les intérêts généraux de la profession » pourraient être étendues à tous les ouvriers et patrons par simple arrêté préfectoral, il fut voté par le Sénat le 20 mars 1919 et est devenu la loi du 25 mars 1919.

CHAPITRE II

La loi du 25 mars 1919

SECTION I

§ I. — Définition des conventions collectives

Tout d'abord, la loi donne dans son article 31 une définition de la convention collective telle que nous ne saurions mieux faire que de la reproduire textuellement.

« La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail conclu entre : d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.

« Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie, et notamment certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de la dite convention. »

Elle caractérise la convention collective qui doit être conclue, du côté ouvrier au moins, par un groupement et dont l'objet essentiel est d'établir un règlement devant

servir de base aux contrats individuels qui seront éventuellement conclus entre employeurs et employés.

Cette définition présente donc le contrat collectif comme un contrat innommé juridiquement, très voisin du contrat de tarif. Les tarifs homologués des compagnies de chemins de fer sont très analogues ; conclus entre l'État représentant le groupement des chargeurs éventuel et le transporteur, ils ne constituent nullement un contrat de transport, mais ils obligent les transporteurs et chargeurs futurs à insérer dans leurs contrats individuels certaines conditions (1).

§ II. — Parties contractantes

Quels sont les groupements pouvant passer des conventions collectives ? La loi ne précise pas, mais elle ne contient non plus aucune disposition restrictive. Toute pluralité d'individus, réunis par un intérêt professionnel commun, satisfait donc à la définition.

Ces groupements pourront être des syndicats professionnels constitués conformément à la loi de 1884. Alors la convention rentrera exactement dans la sphère normale

(1) Cette comparaison ingénieuse et juste a été faite par M. COLSON, (*Bull. soc. d'Etudes législatives*, 1907, p. 183). « Comme le contrat collectif, le tarif est un règlement contractuel qui n'astreint directement personne à rien et qui est préparatoire.

La différence entre un tarif et une convention collective tient seulement à la dimension du groupement qui contracte.

Pour le tarif, l'État représente la nation entière, parce que chaque habitant du territoire est chargeur éventuel.

Les groupements représentés dans les conventions collectives sont ordinairement plus restreints, mais c'est là un pur fait et l'identité de nature juridique est évidente. »

de leur activité puisqu'elle est un moyen de « défendre les intérêts de la profession ».

Ils pourraient être aussi des associations formées d'après la loi de 1901.

Mais en outre, en employant le terme « groupements » sans restriction, la loi permet à des organisations temporaires et non personnifiées d'être parties aux conventions collectives. Dès qu'une réunion d'ouvriers ou d'employés est organisée suffisamment pour pouvoir manifester une volonté collective, elle remplit les conditions de la loi bien qu'elle ne soit qu'une agglomération de fait, sans personnalité civile et sans définition juridique.

La loi introduit donc dans notre théorie des obligations un nouveau sujet de droit (1). Pour la première fois, une organisation non personnifiée peut intervenir dans un contrat et être titulaire de droits légalement sanctionnés (2).

C'est dans la pratique que nous devons chercher les motifs de cette extension. La jurisprudence n'avait pu la sanctionner et la doctrine lui était résolument hostile car les contrats passés par de tels groupements soulèvent de multiples objections par suite de l'impossibilité pratique de connaître les individus qui les composent et surtout

(1) Ce principe important et remarquable est certain. Voir en ce sens COLSON sur l'ancien article du projet préparé par la Société d'études législatives. *Bull. Soc. Etudes législatives*, 1907, p. 185 et 186.

(2) Sous réserve de l'exception déjà introduite par la loi de 1892, mais il faut remarquer que la procédure de la loi de 1892 aboutit non à un contrat, mais à un procès verbal du juge de paix qui constate l'accord.

par l'absence des sanctions collectives jugées indispensables au fonctionnement régulier du contrat (1).

Le contrat collectif étant destiné à assurer la paix sociale, le législateur devait être amené à en faciliter l'accès à tous ceux qui à un titre quelconque peuvent concourir à ce but. Dès avant la loi, des ententes collectives se concluaient à l'issue d'une grève entre les patrons et les dirigeants du mouvement ouvrier pour fixer les conditions auxquelles la lutte cesserait et les nouvelles conditions de travail. Devait-on refuser à ce groupement de fait que constitue le personnel en grève d'une usine, le droit d'agir par l'intermédiaire de son comité de grève, sous prétexte que celui-ci n'est pas revêtu de la personnalité juridique ?

Cette réunion d'ouvriers sous une direction momentanée, ce groupement à son minimum, possède au moins un bureau et on ne saurait admettre qu'il n'y a pas là une réalité, en droit et en fait, dont on puisse tenir compte (2). Refuser à ces groupements le droit de passer des conventions collectives aurait abouti à enfermer celles-ci dans le cadre du contrat syndical et aurait contraint indirectement la classe ouvrière à s'organiser sous la forme syndicale lorsqu'elle aurait voulu apaiser contractuellement un litige avec les patrons.

La solution adoptée par le législateur, ouvrant le

(1) Cf. Observations de M. le Procureur général Baudouin à la Société d'Études législatives. « Qu'est-ce qu'un groupement, je vois bien ce que c'est qu'un syndicat, c'est net, c'est légal, mais un groupement, qu'est-ce que c'est » et « nous accordons des droits aux groupements, il faut savoir ce qu'ils sont. » *Bulletin Soc. d'Et. législ.*, 1907, p. 532.

(2) SALEILLES. - *Bulletin de la Société d'Études législatives*, 1907, p. 534.

contrat collectif à toutes les organisations capables de s'en servir avec succès nous semble la meilleure parce qu'elle est la plus adéquate à la réalité des faits. Sans doute, à l'heure actuelle, cette solution n'est pas sans inconvénients (1) en raison de l'indétermination de ces masses éphémères que peuvent constituer les groupements qui, de plus, ne peuvent ester en justice pour assurer l'exécution des conditions convenues.

Mais la notion du droit collectif est encore tellement à ses débuts et la notion de collectivité est encore si imprécise que l'adoption d'une solution contraire eût pu en entraver le développement alors que le droit collectif tend à absorber toute notre législation ouvrière.

Ce fait que des groupements sans personnalité morale peuvent être parties aux conventions collectives nous fait nettement voir que ces contrats sont en dernière analyse l'œuvre des individus composant la collectivité et non celle d'une personne morale distincte d'eux. Ces contrats ressemblent aux actes d'une personne morale, mais ils émanent directement des individus à l'activité personnelle desquels ils touchent ; l'être moral ou le groupement non personnifié sont au même titre l'organe de la volonté collective.

Qu'il s'agisse de syndicats ou de groupements temporaires, les collectivités parties au contrat doivent agir par l'intermédiaire de représentants ; aux yeux du législateur (art. 31 b), ceux-ci seront réguliers et capables :

1° Si le groupement mandant a des statuts investissant les mandataires du droit de contracter au nom de la collectivité ;

(1) Cf. Observations présentées au *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1907, p. 532 et suiv.

2° Si ce groupement par une délibération spéciale — prise dans la forme qu'il a librement déterminée — a donné mandat de contracter ou à défaut ratifié les engagements pris en son nom ;

3° Si *tous* les adhérents au groupement ont donné individuellement aux mandataires des pouvoirs écrits et spéciaux.

Ce pouvoir peut donc se présenter différemment suivant qu'il s'agit d'une association douée de la personnalité morale ou d'un simple groupement de fait.

Dans le premier cas, les statuts peuvent avoir prévu le cas et contenir une clause habilitant les représentants de la collectivité à les conclure, ils ont par cela même qualité pour engager le groupement et ses membres par la signature d'un semblable accord. Mais il arrivera souvent que les statuts seront muets sur cette question tout en désignant des administrateurs ou directeurs munis des pouvoirs les plus larges pour l'administration. Peut-on considérer comme suffisant le mandat général donné à ceux-ci ou doit-on exiger pour la conclusion valable des conventions une clause formelle ?

La loi de 1884 donnant aux syndicats la mission générale de défendre les intérêts de la profession, on pourrait penser que les conventions collectives rentrent dans les moyens qui peuvent être employés par les administrateurs du syndicat sans en référer aux syndiqués. Mais la convention, une fois conclue, n'est pas destinée à lier uniquement le syndicat personne morale, elle liera aussi ses membres pris individuellement et il est impossible d'admettre qu'en entrant dans un syndicat les ouvriers se soumettent d'avance à toutes les clauses que pourraient

négocier librement et sans contrôle des personnes munies d'un semblable mandat tacite. Les stipulations statutaires visées par la loi sont donc des stipulations formelles déterminant qui pourra négocier un contrat collectif et dans quelles conditions. Celui qui entre dans un syndicat dont les statuts contiennent de semblables dispositions ne pourra arguer qu'il n'en a pas connaissance et qu'il n'a pas eu l'intention de s'y soumettre. A défaut de cette clause formelle, le bureau du syndicat devra se faire mandater pour conclure la convention ou tout au moins la faire ratifier après sa signature par une délibération spéciale des syndiqués. Cette même procédure est la seule possible pour les groupements de fait. Qu'il y ait ou non des statuts, ces délibérations engageant le groupement peuvent être prises à la simple majorité, aucune majorité spéciale n'est exigée pour sauvegarder les droits des opposants ; la solution contraire aboutirait à donner à la minorité le droit de contraindre la majorité. Lorsque la ratification est demandée après signature de la convention, celle-ci peut être rejetée par le groupement ; dans ce cas, son exécution devient impossible et elle tombe à l'égard de toutes les parties.

L'hypothèse des mandats écrits et spéciaux donnés individuellement par tous les membres de la collectivité s'appliquera surtout du côté patronal. Il est difficile en fait d'appliquer cette procédure aux groupements ouvriers malgré les avantages qu'elle présente en rendant immédiatement définitive l'obligation de tous ceux qui ont donné un semblable mandat.

§ III. — **Forme des conventions collectives**

La convention doit être écrite, à peine de nullité (art. 31 c, § 1). L'écrit qui la constate sera rédigé pour sa validité même et pas seulement pour en faciliter la preuve, c'est donc un acte solennel (1). Exigence naturelle puisque certaines personnes seront liées par elle sous condition résolutoire. Pour pouvoir accomplir les actes leur permettant d'échapper aux effets de la convention en connaissance de cause, elles doivent connaître les termes exacts du contrat à répudier.

La convention est également soumise à des conditions de publicité. Le dépôt doit en être effectué au secrétariat du Conseil des prud'hommes du lieu où elle a été passée, soit, à défaut de Conseil des prud'hommes, ou, si les parties le stipulent, au greffe de la justice de paix de ce lieu, soit à tout autre secrétariat de Conseil des prud'hommes ou greffe de justice de paix convenu par les parties (art. 31 c, § 2).

Le dépôt a lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs. La sanction de cette obligation de publicité est des plus efficaces, la convention ne devient applicable que le lendemain du jour qui suit celui du dépôt. Les parties ont donc théoriquement un moyen de rendre la convention inefficace après sa conclusion : il

(1) Le rapporteur à la Chambre des Députés justifiait ainsi l'exigence de la forme écrite : « Théoriquement la convention verbale pourrait être valable, mais nous ne devons pas oublier que généralement la convention doit s'appliquer à de nombreuses personnes, à des collectivités, que la preuve testimoniale en serait toujours difficile et que de trop graves intérêts sont en cause pour que la preuve résultant d'un acte authentique ou sous seing privé n'en soit pas exigée. »

suffit qu'aucune n'effectue le dépôt, mais il faut reconnaître qu'en pratique lorsqu'une convention est rédigée, les intéressés n'ont pas l'intention de la voir annulée avant son application. L'accomplissement de cette formalité est le point de départ du délai accordé (art. 31 *k*) aux opposants pour se soustraire à l'application de la convention par démission du groupement signataire.

En outre, la loi autorise les groupements à décider que la convention ne sera applicable dans un ressort de Conseil des prud'hommes ou de justice de paix qu'après le dépôt effectué au secrétariat du greffe de ces juridictions (art. 31 *c*, § 4). Ce dépôt sera alors effectué par la partie qui le jugera convenable et qui peut agir seule.

Une publicité facultative est permise par le dépôt de la convention aux secrétariat ou greffe des juridictions dans le ressort desquelles la convention sera appliquée (art. 31 *c*, § 3).

En raison de la publicité qui accompagne la procédure de la loi de 1892, le dépôt doit être considéré comme effectué lorsqu'en vertu des dispositions de cette loi le juge de paix dresse la convention collective (art. 31 *c*, § 6).

SECTION II

Les assujettis ou personnes obligées par la convention

La convention oblige tout d'abord les groupements qui ont été valablement représentés dans les conditions de l'article 31 *b* et les patrons signataires de l'accord qui sont intervenus individuellement au contrat. Cette obligation n'ayant qu'une valeur théorique vis-à-vis des groupe-

ments de fait qui, plus ou moins éphémères, ne pourront être ultérieurement actionnés pour l'exécution de leurs engagements et qui ne pourront faire respecter les conditions qu'ils ont stipulées par aucune action faute de pouvoir ester en justice.

Quant aux individus, sont engagés tout d'abord les signataires de la convention (patrons ou ouvriers) et ceux qui leur ont donné individuellement par écrit mandat spécial pour traiter en leur nom (art. 31 *k*, al. 2). Ceux-ci ayant manifesté une volonté indiscutable d'approuver la convention sont tenus immédiatement, sans pouvoir se dégager par une démission. Sont liés également ceux qui, au moment où elle est conclue, sont membres d'un groupement partie à la convention (art. 31 *k*, al. 3). Cette dernière catégorie est liée en vertu d'un simple mandat général, cela était indispensable étant donné le caractère provisoire et flottant des syndicats ouvriers, pour que la convention oblige quelqu'un. Cette solution était encore plus nécessaire lorsqu'il s'agit de groupements de fait, l'obligation contractée par le groupement étant sans valeur faute de titulaire sur lequel elle puisse efficacement reposer, et les dirigeants de ces organisations n'étant jamais investis régulièrement d'un mandat (1).

C'est cette dernière catégorie d'obligés qui a soulevé le plus de discussions avant le vote de la loi. Le groupement peut être partie à la convention collective lorsque la majorité en a décidé ainsi et a conféré des pouvoirs suffisants à ses représentants. Après la conclusion de l'accord, pour lui donner un maximum d'efficacité, il faudrait

(1) COLSON. — Commentaire de l'ancien art. 48, l. c. p. 188.

décider que tous (membres de la majorité et de la minorité) sont également tenus par la convention. Pour arriver à ce résultat on fait appel, au nom du droit collectif, à l'élément contraint, justifié lui-même par la nécessité solidaire qui lie tous ceux qui exercent une profession similaire dans la même région, en ce qui concerne les conditions de leur travail. L'unité de vues et d'intention, nécessaires pour opposer le travail au capital dans des conventions conclues avec plus d'autorité de la part des ouvriers, s'obtiendrait en contraignant la minorité à accepter ce que la majorité croit être la meilleure solution. Ce système qui conduit au syndicat obligatoire, et fait bon marché de la liberté individuelle, n'a pas été accepté par le législateur ; la loi du 25 mars réglemente les conventions collectives comme un contrat, et sans consentement librement donné il n'y a pas de contrat, par conséquent les opposants doivent pouvoir se soustraire aux obligations engendrées par la convention. Ceux qui sont membres d'un groupement signataire et qui se refusent à accepter l'accord conclu doivent le rejeter dans un délai de huit jours francs à dater du dépôt prévu à l'article 31 c, §. 2 et 4. Pour cela, ils doivent démissionner du groupement et notifier leur démission, soit au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué, soit au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leurs contrats de travail (art. 31 k, al. 2). Le délai pour l'exécution de ces formalités est réduit à trois jours lorsque la convention a pour but de faire cesser une grève ou un lock-out (art. 31 k, al. 2 *in fine*).

Ce système, qui respecte le droit individuel en permettant à ceux qui jugent la convention inacceptable de

la rejeter, présente lui aussi des inconvénients. Tout d'abord, dans un syndicat, l'état des listes syndicales, irrégulièrement tenues la plupart du temps et non publiées, ne permet pas de dire que quiconque aura figuré sur les listes sera obligé par la conclusion de la convention. Comme le reconnaissait d'ailleurs M. COLSON dans son rapport : « On saura avec certitude que certains individus ne sont pas liés, mais on ne saura pas avec certitude qui est lié. » Si, au lieu d'un syndicat, c'est un groupement de fait qui est intervenu, la question est encore plus insoluble, rien ne vient déterminer le nombre des grévistes que l'on peut considérer comme représentés par le comité de grève qui a pris la direction du mouvement. Cette difficulté à laquelle se heurtent les conventions collectives ne leur est pas spéciale, toute tentative de réglementation subirait le même sort en présence de la composition presque toujours mal définie des collectivités ouvrières. Si l'on veut connaître les obligés, il faudra rechercher les éléments qui composaient le groupement, tâche toujours difficile et parfois impossible. Mais cette question est surtout une question de preuve, elle s'améliorerait par une organisation plus solide des syndicats et une tenue régulière des listes, qui seraient plus faciles d'ailleurs à obtenir si le patronat acceptait plus franchement le syndicalisme et cessait de voir dans la publication des listes syndicales un moyen de connaître les militants qui doivent être en but aux représailles patronales.

En pratique, il suffit d'ailleurs de pouvoir déterminer l'obligation qui pèse sur ceux-là seuls qui violent les conditions convenues.

Quant au fond même du droit, on peut supposer avec

suffisamment de vraisemblance que tous les individus susceptibles d'être liés par la convention ont eu connaissance des négociations engagées et des obligations souscrites en leur nom ; s'ils ne se soustraient pas à son application en sortant du groupement, c'est qu'ils ont malgré leur répugnance accepté la décision de la majorité. Une minorité qui se rallie en fin de compte à l'opinion de la majorité, en accepte les conséquences et manifeste ainsi son intention de collaborer à l'œuvre collective, ne peut être considérée comme opprimée par la convention, sa ratification tacite crée un véritable lien contractuel.

Cette réglementation, tout en respectant la liberté individuelle, est éminemment favorable aux conventions collectives, puisqu'elle exige du syndiqué un acte positif pour en rejeter les conséquences. Il peut avoir d'autres intérêts l'incitant à ne pas répudier l'organisation syndicale et préférer l'acceptation d'une convention qu'il n'aurait pas approuvée à sa sortie du syndicat.

Si la minorité est suffisante pour constituer un nouveau groupement en dehors de la convention, il en résultera évidemment une diminution de la puissance du groupement. Certains auteurs ont vu une entrave indirecte au mouvement syndical dans le fait d'exiger la sortie du syndicat comme seul moyen de se soustraire aux obligations résultant d'une convention. Nous ne le pensons pas ; en effet, si la minorité est peu nombreuse, la ressource de s'en aller n'est pas une de celles dont on puisse toujours user, car à quoi servirait-il pour un individu de se soustraire à la volonté de la majorité s'il doit retomber sous celle du patron ? Si la minorité est nombreuse, elle formera il est vrai un groupement nouveau, mais le nombre des opposants ne prouve-t-il pas par lui-

même que le syndicat n'a pas fait une œuvre indiscutablement utile en négociant la convention litigieuse ? Dans ce cas, la suite des événements montrant les conséquences, les avantages ou les inconvénients du contrat conclu, se chargera de dissocier celui des groupements qui aura accepté les plus défavorables conditions de travail. N'est-il pas préférable d'en arriver à cette solution plutôt que d'imposer obligatoirement à tous le respect d'une convention dont les conditions peuvent être néfastes pour les travailleurs ?

Quelles que soient les circonstances des démissions, elles produisent les mêmes effets, aussi la possibilité de se retirer fait-elle naître une autre objection. Elle permet à certaines fraudes de se produire, les votants eux-mêmes qui lors de l'assemblée générale se prononcent pour l'adoption de la convention ne peuvent renoncer au droit de répudier le mandat ainsi donné collectivement (article 31 p). Une partie de la majorité pourra ainsi se composer d'individus agissant frauduleusement dans le dessein d'imposer à leurs collègues des obligations auxquelles eux-mêmes se soustrairont assez tardivement pour ne permettre à personne d'être avisé en temps utile et de suivre la même ligne de conduite. Ceux qui avaient accepté le contrat en le croyant adopté à l'unanimité pourront se trouver gravement lésés d'avoir à supporter des obligations parfois onéreuses dont seront déchargés les concurrents moins scrupuleux (1).

(1) Les membres de la collectivité restés adhérents à la convention pourront d'ailleurs se délier eux aussi s'ils le juge utile en observant le délai d'un mois. Ce n'est donc que pendant cette période que la fraude pourrait avoir un effet direct, sauf les difficultés de retour à un régime moins favorable pour les membres du groupement adverse.

On ne peut nier qu'il soit désastreux pour l'autorité syndicale qu'un semblable résultat puisse se produire. Quelle autorité aura pour l'avenir une organisation syndicale qui, approuvée par une réunion nombreuse, conclut une convention collective et à l'expiration du délai ne peut offrir à ses co-contractants qu'une convention par laquelle personne n'est lié ?

Du côté patronal, les mêmes faits peuvent se produire, des industriels peu scrupuleux pouvant tenter d'imposer par ce moyen à leurs concurrents un coût supérieur de la production. Bien que les conséquences en seraient peut-être plus graves, l'objection porte avec moins de force que du côté ouvrier, l'association patronale est nécessairement assez réduite et si les patrons estiment que certains d'entre eux pourraient ne pas avoir suffisamment conscience de la solidarité existant entre tous les adhérents au groupement, il est facile d'exiger de tous des mandats préalables, spéciaux et écrits, qui ne permettront à personne de revenir en arrière après la signature de la convention .

Toutes ces fraudes possibles n'empêchent pas la convention de garder, même lorsqu'elles se produisent, toute sa force obligatoire vis-à-vis de ceux qui ne se sont pas retirés de la collectivité. Cette règle résulte de la suppression volontaire des mots « démission donnée de bonne foi » qui figuraient dans le projet primitif.

Les obligés que nous avons énumérés le sont dès le dépôt de la convention, mais postérieurement à la conclusion de l'accord celui-ci peut s'étendre à d'autres catégories :

a) Les groupements qui, non parties à la convention, y adhèrent avec le consentement des parties contractantes (art. 31 j, § 1).

b) Les membres de ces groupements. Pour que le groupement adhère à la convention, la simple majorité est suffisante pour fixer la volonté effective. La minorité a les mêmes droits que lorsqu'il s'agit de conclure une convention, ces droits seront exercés dans les mêmes délais de huit ou trois jours francs à dater de la notification de l'adhésion dont la publicité est la même que pour la convention originale (art. 31 k, al. 3).

c) Ceux qui entrent, depuis le dépôt de la convention, dans un groupement partie au contrat et sans aucun doute aussi ceux qui entrent dans un groupement adhérent après la notification de l'adhésion. Les membres de la collectivité qui, lors de la signature de la convention, se refusent à l'accepter doivent donner leur démission ; il est donc normal que les nouveaux membres soient soumis aux mêmes obligations que tous ceux qui sont restés dans le groupement. Ils ne peuvent s'en plaindre, car il n'est pas exagéré de présumer qu'ils ont voulu assumer les mêmes charges et jouir des mêmes avantages que les membres de la collectivité dans laquelle ils entrent.

d) Les employeurs qui adhèrent individuellement à la convention, mais sans faculté de répudiation (art. 31 k, al. 5).

SECTION III

Effets juridiques des conventions collectives

Les obligations engendrées par les conventions collectives sont très complexes du fait de la nature spéciale de ces conventions qui obligent leurs adhérents à la fois personnellement et en qualité de membres d'une collectivité vis-à-vis d'un groupement adverse, de ses membres, de leur propre groupement et des membres de ce groupement. Parmi ces obligations les unes sont d'ordre collectif, ce sont celles des groupements ; les autres sont individuelles, ce sont celles des membres des collectivités.

§ I. — Obligations des groupements

a) OBLIGATIONS D'ORDRE COLLECTIF

Le principe en est posé dans l'article 31 s, § 1 : « Les groupements d'employés ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

« Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention. »

De cette formule légale, il résulte qu'en dehors de toute stipulation expresse le syndicat est tenu d'une obligation négative dont il ne peut s'exonérer par une clause spéciale inscrite dans la convention. La détermination des faits pouvant compromettre l'exécution loyale reste une pure question d'espèce, il est difficile de poser à cet égard des règles générales et absolues.

Dès le dépôt de la convention, pendant le délai accordé aux individus pour la rejeter, le groupement ne peut certainement faire aucun acte ni susciter ou encourager aucune propagande tendant à démontrer aux ouvriers que les avantages obtenus par la convention sont insuffisants et que les membres de la collectivité ont intérêt à la rejeter.

En outre, pendant que la convention est en vigueur, le groupement doit s'abstenir de prêter un appui quelconque (matériel ou moral) à ceux de ses membres qui pourraient tenter d'en organiser la violation, il devra même prendre des mesures pour s'opposer aux tentatives de violation individuelles ou collectives du contrat. A cet égard, la convention pourra utilement préciser les sanctions à édicter par le groupement pour assurer l'exécution des obligations contractées (exclusion du groupement, paiement d'amendes, etc.).

Mais on peut se demander jusqu'à quel point le syndicat ou groupement est tenu de s'abstenir des moyens de lutte ou d'en réprimer l'usage par ses membres. Lorsque le contrat ne contient aucune disposition spéciale, il faut décider que les parties ont voulu s'interdire mutuellement le recours au lock-out ou à la grève pour toutes les questions qui se trouvent réglées par la convention. Il nous paraît impossible d'admettre qu'en cas de désaccord résultant d'une difficulté d'interprétation, les parties aient voulu se réserver le droit de recourir à la cessation du travail. Il en est de même en ce qui concerne la révision de l'accord, tout au moins lorsque la durée de la convention a été déterminée ; pendant le laps de temps fixé, les parties se sont privées, sinon du droit de réclamer

la revision, du moins de celui de l'obtenir par des moyens violents.

Si, au contraire, il s'agit d'une convention à durée indéterminée, le groupement n'a pas pu, alors qu'il lui est loisible de dénoncer la convention à toute époque, s'interdire indéfiniment le droit de réclamer et d'imposer au besoin de nouvelles conditions de travail, mais est-il nécessaire pour cela d'autoriser la grève malgré l'existence de la convention collective ? Nous ne le pensons pas, la grève déclarée pour obtenir de nouvelles conditions viole l'article 31 *m* qui exige la notification de la renonciation à la convention un mois à l'avance, s'il n'y a pas de stipulation contraire.

Pourquoi ce délai d'un mois imposé en cas de renonciation pacifique à la convention, cesserait-il d'être nécessaire lorsque la renonciation est faite par des moyens violents ?

Enfin, s'il s'agit d'une difficulté étrangère à l'application de la convention et portant sur un point non réglé par celle-ci, le droit de recourir à la grève ou au lock-out reste entier. Notre législation ignorant la conciliation et l'arbitrage obligatoires, on ne peut songer à priver d'une façon absolue de leur seule arme les groupements qui passent des conventions collectives. Bien entendu, la grève ou le lock-out ne seraient pas permis si la convention contenait un engagement formel des groupements de recourir désormais à l'arbitrage pour toutes les difficultés collectives pouvant surgir entre eux.

b) OBLIGATION DE GARANTIE

L'objectif essentiel des parties à la convention collective est d'assurer l'application des principes qu'elles établissent à la formation des contrats individuels. L'article 31 s, § 2, fixe la responsabilité du groupement vis-à-vis de la partie adverse pour la réalisation pratique des normes collectives : « Ils (les groupements) ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention. »

Le syndicat ne répond donc de l'exécution du contrat par ses membres que dans la mesure où il s'y est expressément engagé.

La solution contraire aurait garanti d'une manière plus efficace la bonne exécution des conventions collectives, mais le législateur trouvant cette responsabilité trop lourde pour les groupements engagés n'a pas voulu la leur imposer de plein droit ; la solution qu'il a consacrée entraîne l'irresponsabilité absolue des groupements lorsqu'ils n'ont rien fait, directement ou indirectement, pour encourager les contraventions individuelles.

§ II. — Obligations des individus

Les individus soumis aux obligations résultant de la convention collective de travail sont tenus d'observer les prescriptions de celle-ci lorsqu'ils passent des contrats de travail. Mais l'effet de la convention n'est pas aussi énergique si l'un des contractants est seul soumis à la convention que les deux sont tenus par elle. Lorsque l'employeur et l'employé sont liés par la convention, les

règles déterminées par elle « s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail » (art. 31 q).

Les dispositions dérogatoires des contrats individuels sont donc inexistantes et non pas seulement annulables ; les parties ne peuvent empêcher les conditions de leur contrat de travail d'être conformes à celles préalablement arrêtées par la convention collective. Elles n'ont aucune déclaration de volonté à faire pour réaliser l'adhésion au contrat collectif et toute déclaration s'exerçant dans une direction différente est considérée comme non avenue.

La convention se révèle comme impérative, à tout contrat dérogatoire elle substitue automatiquement un contrat nouveau conforme au tarif. Cette disposition lui assure une sanction très énergique et parfaitement adaptée aux besoins de la pratique. Elle s'oppose à la violation du tarif, en donnant toujours à la partie qui serait désavantagée la possibilité d'exiger de son co-contractant l'application effective de celui-ci, rendant ainsi tout à fait précaire le sort des clauses dérogatoires (1).

Sur ce point, la loi du 25 mars 1919 se sépare nettement de la doctrine et de la jurisprudence antérieure (2) de la Cour. de Cassation qui estimaient, en l'absence d'un texte formel, que les dérogations individuelles devaient être validées.

Lorsque l'un seulement des contractants est lié par la convention, l'effet de celle-ci sur les contrats dérogatoires

(1) Cf. jugement du Conseil des Prud'hommes de la Seine du 13 novembre 1920, *Bulletin du Ministère du Travail*, janvier-février-mars 1921.

(2) Arrêt du 16 décembre 1908, précité.

est beaucoup moins énergique. Le législateur n'a pas voulu transporter automatiquement les dispositions de la convention dans les contrats conclus par des tiers qui lui sont étrangers.

L'article 31 *a* pose le principe que les personnes liées sont tenues d'observer les conditions de travail convenues dans leurs rapports avec les tiers. Il est en effet tout à fait désirable que les individus engagés par la convention ne puissent se soustraire à son application en traitant à des conditions inférieures avec des étrangers. Mais cette obligation n'a plus comme conséquence le remplacement du contrat dérogatoire par un contrat conforme au tarif, l'acceptation de conditions contraires engage seulement la responsabilité de la partie liée. Dans les rapports entre elle et le tiers, le contrat reste valable, le tiers ne pourra invoquer à son profit les avantages résultant de la convention, ni s'en voir imposer les obligations (1), mais celui des contractants qui était tenu d'observer la convention pourra être l'objet d'une action en dommages-intérêts de la part des individus ou groupements liés (art. 31 *r*).

En outre, si deux individus dont un seul est lié concluent un contrat de travail sans en déterminer les conditions, la convention est présumée s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail (art. 31 *r*).

Dans ces dispositions, la loi ne fait aucune distinction entre les obligations des patrons et celles des ouvriers.

(1) Cass. 11 février 1920, D. P. 20, 1, 111, cassant un jugement du Conseil des Prud'hommes de Marseille du 1^{er} juillet 1919, qui avait condamné les employeurs à payer le taux fixé par une convention collective, alors que le jugement se fondait uniquement sur le fait qu'ils avaient bien un atelier concernant le genre de travail régi par la convention, mais sans rechercher ni s'expliquer dans les motifs sur les dénégations de la société qui prétendait n'être pas adhérente à la convention.

Elle aboutit ainsi, en fait, à créer pour ces derniers une situation plus rigoureuse.

Lorsque c'est l'employeur qui est tenu, il n'a pas de difficulté pour consentir les mêmes conditions de travail à tout son personnel. Si la convention est appliquée dans l'établissement patronal, il est normal que le patron n'embauche pas d'ouvriers à des conditions non conformes au tarif qu'il a accepté. La présomption de la loi est, à son égard, parfaitement justifiée, c'est lui qui fixe pratiquement les conditions, il n'y a donc pas lieu de présumer que dans le contrat individuel il a voulu se soustraire à l'application de la convention.

Si c'est l'ouvrier qui seul est lié, l'obligation de ne pas conclure de contrat dérogatoire lui sera défavorable et, en cas de contrat conclu sans conditions, la présomption de la loi va directement à l'encontre des faits. L'ouvrier qui, n'ayant pas de travail chez les patrons signataires de la convention, s'embauche chez un patron qui a refusé d'assumer les charges prévues au contrat collectif ne peut prétendre que, du fait de son entrée sans contrat écrit et explicite, le patron a entendu s'engager vis-à-vis de lui dans les termes du contrat collectif, dérogeant ainsi en sa faveur aux habitudes de sa maison. C'est au contraire l'ouvrier qui, en entrant dans un semblable établissement, est obligé d'accepter des conditions qu'il sait lui être moins favorables que celles de la convention. La prétention qu'il pourrait émettre de réclamer un traitement contraire au règlement d'atelier ne pourrait lui servir qu'à se voir refuser du travail, il est manifestement impuissant à exiger l'application du tarif de la convention collective.

Il faut donc bien admettre que si l'ouvrier ne trouve

pas de travail chez les adhérents au tarif, il pourra s'engager ailleurs aux conditions qu'il pourra trouver. Contraindre dans ce cas l'ouvrier à sortir du groupement ou de la région d'application constitue pour lui une solution trop dure qui fait de la convention une véritable entrave à la liberté du travail.

L'obligation des ouvriers doit donc être moins stricte que celle des patrons. On ne peut néanmoins leur concéder le droit de déroger sans limite au contrat collectif dans leurs arrangements avec les tiers. Leur défection ébranle l'autorité morale des groupements auxquels ils appartiennent et tend à l'avilissement des salaires. Par l'acceptation de conditions inférieures, ils mettent à la disposition des patrons réfractaires à la convention une main-d'œuvre au rabais qui nuit aux autres ouvriers et aux patrons qui ont assumé des charges plus lourdes, ébranlant ainsi la convention qu'eux-mêmes avaient acceptée. Nous croyons cependant qu'ils doivent échapper à toute responsabilité vis-à-vis de leur groupement et du groupement adverse s'ils sont en mesure de prouver qu'ils n'ont pu trouver à passer chez les patrons signataires, de contrat de travail conforme à la convention (sans toutefois exiger qu'ils se soient présentés dans toutes les maisons où le tarif est en vigueur).

SECTION IV

Effets des conventions à l'égard des tiers

Quand un tiers contracte avec un individu lié par une convention, nous avons vu qu'il n'est pas tenu par celle-ci. Le contrat dérogatoire reste valable et, en présence

de la déclaration formelle de volonté des parties, celui qui est lié encourt seulement des dommages-intérêts. Si le contrat ne contient pas de clauses formelles, la loi établit une présomption en faveur des conventions collectives pour l'interprétation du contrat individuel, présomption qui, la plupart du temps, sera inutile si c'est le patron qui est lié et inapplicable si c'est l'ouvrier.

Lorsque le contrat individuel de travail est passé entre deux parties dont aucune n'est liée par la convention, celle-ci doit-elle servir pour l'interpréter ou l'appliquer ? A-t-elle à l'égard des tiers la valeur d'un usage ? La loi est muette, la négative est donc certaine, même si le contrat est unique dans la région pour la profession envisagée. Cette extension prévue dans les premiers projets de la loi a disparu du texte définitif, il a paru dangereux d'autoriser les associations à créer un usage professionnel. Il serait arbitraire d'imposer de plein droit comme règle commune à tous ceux qui n'y ont pris aucune part un contrat accepté par une minorité d'employeurs ou d'employés, alors même qu'il serait unique pour la profession ou la région. Il ne serait pas facile de fixer les conditions spéciales à remplir par la convention pour avoir force d'usage, l'exposé des motifs du second projet du gouvernement est particulièrement suggestif à cet égard : « Il aurait été équitable d'exiger l'adhésion de la majorité des employeurs et des employés,, et c'eût été poser une condition bien difficilement remplie dans nombre de cas où la jurisprudence actuelle admet l'autorité de la convention.

« Il n'aurait pas été moins difficile d'exiger l'adhésion de la majorité des employeurs ou des employés. Dans la première hypothèse, une majorité de petits patrons

occupant un personnel restreint, passant une convention collective, pourrait imposer la convention à une minorité d'importants employeurs groupant la grosse majorité des employés ; dans la seconde hypothèse, l'adhésion d'un seul patron occupant la majorité des ouvriers de la localité suffirait à rendre la convention applicable à tous les autres employeurs.

« D'autre part, alors que la majorité des membres d'une profession adhérerait à la convention, suffirait-il que quelques travaux passagers amènent un afflux soudain d'ouvriers du dehors pour que la convention, cessant d'être admise par la majorité exigée se trouvât cesser d'avoir force d'usage à défaut de stipulation contraire ? » (1).

La convention collective, par sa publication, ne devient donc pas un usage professionnel se substituant aux usages antérieurs ou les complétant. Elle ne peut remplir ce rôle que quand les juges du fait estiment qu'elle est suffisamment répandue et assez régulièrement observée pour qu'on puisse l'envisager comme telle. C'est aux tribunaux qu'il appartient de juger si certaines stipulations de la convention peuvent être considérées comme usage, mais l'adoption courante de celles-ci qui leur confère une valeur d'usage ne peut d'ailleurs faire présumer l'acceptation de la convention collective, les tiers restent toujours libres de faire passer dans leurs contrats ceux des usages qui leur conviennent en rejetant formellement ceux qu'ils estiment désavantageux. Cet usage est ainsi sans force coercitive, ce qui entraîne,

(1) Documentation parlementaire de la Chambre des Députés, 1910, annexe n° 298.

même lorsqu'il est bien établi, cette double conséquence
a) les individus non liés par la convention collective conservent toujours le droit d'en exclure l'application par une stipulation formelle b) cette application n'entraîne pas une soumission définitive à la convention collective comme telle : les parties sont libres d'y déroger par un contrat nouveau.

* * *

Lors de la discussion de la loi, une rédaction plus audacieuse a été proposée vis-à-vis des tiers, bouleversant profondément la notion contractuelle et destinée à faire de la convention collective une véritable institution de droit public. Nous ne pouvons passer sous silence cette proposition, car elle montre bien la tendance envahissante des conventions collectives.

Pour avoir un maximum d'efficacité, la convention devrait grouper le plus d'individus possible ; la convention idéale serait celle qui, ayant recueilli l'adhésion de l'unanimité des membres de la profession tous groupés dans des organisations parties au contrat, réglerait l'ensemble des rapports professionnels.

Pour faciliter cette extension à toute la profession, M. STRAUSS, rapporteur du projet de loi au Sénat, avait substitué au texte voté par la Chambre des Députés une proposition qui, laissant de côté la réglementation des questions juridiques, décidait que sur la demande des organisations signataires la convention pourrait devenir obligatoire dans toute la région désignée dans le ressort du département par simple arrêté préfectoral. L'initiative était restreinte aux conventions intervenues « entre syndicats patronaux et ouvriers qualifiés pour représenter

les intérêt généraux de la profession » (1) et sauf recours contentieux devant la commission centrale instituée à l'origine par la loi du 10 juillet 1915 pour statuer sur l'établissement des salaires minima des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement.

L'initiative de cette proposition semble due aux difficultés résultant d'accords collectifs consentis par une partie seulement des membres de la profession. Les industriels appliquant loyalement les conditions convenues se plaignaient de la concurrence désastreuse qui leur était faite par les maisons n'ayant consenti aucune réduction de la journée de travail, ni aucune augmentation de salaire, concurrence rendant le maintien de la convention impossible. Son extension automatique aurait permis d'unifier pour tous les conditions de la production en prohibant la concurrence au rabais du côté patronal comme du côté ouvrier. Elle devait faciliter la conclusion des conventions avant toute lutte violente et sans cessation de travail, celle-ci devenant inutile en présence de la possibilité d'une convention appelée à s'étendre à tous sans que chacun ait besoin de surveiller ses concurrents pour ne pas assumer de plus lourdes charges qu'eux.

Lors de la discussion de cette proposition il a été fait état des résultats obtenus par les lois de 1915 et 1917 qui imposaient le salaire minima et posaient le principe du repos du samedi après midi dans les industries du vêtement. Mais la sphère d'application de ces lois est très modeste et le règlement de leurs détails par décrets rendus en Conseil d'Etat après consultation des accords

(1) Rapport n° 499 du 17 décembre 1918. Ann. Sénat, 1918, p. 769.

intervenues entre patrons et ouvriers ne peut que difficilement être comparé à l'extension de conventions collectives quelconques par simple arrêté préfectoral.

L'unification des conditions de travail étant désirable, est-il souhaitable de la voir imposer ainsi par voie d'autorité. La procédure proposée n'avait plus de contrat que le nom, la possibilité pour deux syndicats d'imposer à tous leur entente par l'homologation d'une autorité politique prête vis-à-vis des tiers à toutes les fraudes, surtout en l'état actuel du mouvement syndical qui comprend la faible minorité des ouvriers. Une minorité de patrons peut conclure ainsi des accords très coûteux mais destinés à les débarrasser des concurrents incapables de supporter les charges imposées par la convention. C'est permettre de disposer par simple arrêté préfectoral de la liberté du travail et rendre indirectement le syndicat obligatoire. Il devient impossible de se soustraire à l'action du syndicat, la démission devient inutile puisque les décisions syndicales atteignent tous les membres de la profession syndiqués ou non. L'avenir des conventions collectives serait bien compromis si elles devaient servir ainsi d'instrument pour imposer, par l'intermédiaire d'une autorité essentiellement politique, la volonté d'une minorité de syndiqués, leur valeur sociale et leur efficacité ne peuvent que diminuer si elles ne sont pas le résultat d'accords librement consentis entre ouvriers et patrons auxquels elles doivent s'appliquer. C'est de cette façon seulement qu'elles peuvent amener une véritable conciliation entre le capital et le travail.

Les conventions interviennent souvent entre deux parties qui, ayant des intérêts différents, aboutissent par transaction à un accord où chacun abandonne une par-

tie de ses prétentions et accepte quelques-unes des propositions de son adversaire. Souvent même la convention est un véritable traité de paix imposé contractuellement au vaincu. Pourquoi imposer les dispositions de ces contrats aux tiers qui ne se sont pas trouvés mêlés au conflit. La convention collective n'est pas nécessairement bonne pour tous, une transaction avantageuse pour le personnel d'une usine peut contenir des dispositions en régression sur le régime d'un autre atelier. Ne convient-il pas alors de laisser aux intéressés eux-mêmes le choix entre le régime auquel ils sont soumis et celui institué par la convention. L'autorité préfectorale ne semble pas mieux qualifiée qu'eux pour estimer si les avantages résultant de la convention compensent ce qu'ils perdront par son application.

Quelle que soit l'autorité chargée d'étendre l'influence obligatoire de la convention et quelles que puissent être les garanties exigées, on arrive nécessairement au contrat collectif forcé s'imposant par la contrainte aux individus restés étrangers à sa conclusion. Ce système, qui n'a plus de contrat que le nom, repose sur l'idée préconçue de la supériorité du contrat collectif quel qu'il soit sur le contrat individuel et sur le désir de l'imposer comme unique moyen de contracter à toutes les professions. Il fait trop bon marché des droits individuels pour que nous le regardions comme désirable du moins en l'état actuel du développement économique.

SECTION V

Sanctions des conventions collectives

Nous avons examiné les conventions collectives sans nous inquiéter de la nature des groupements qui les concluaient. Lorsqu'il s'agit d'envisager leur mise en œuvre par voie d'exécution forcée, il est nécessaire de distinguer les groupements de fait sans personnalité juridique, des syndicats ou unions qui en sont pourvus.

Pour ne pas nuire au développement des conventions collectives, pour ne pas les exclure doctrinalement des régions de la pratique où elles sont le plus immédiatement nécessaires, le législateur a été amené à donner le droit de contracter à des collectivités inorganisées. L'impossibilité de terminer par de semblables accords une grève, s'il faut d'abord transformer le comité de grève en syndicat, appelait cette solution dans l'intérêt même de la paix sociale. Mais si la convention n'est pas respectée, ces groupements étant dénués de la personnalité civile, aucune action ne peut être intentée par eux, l'article 31 *t* leur ferme expressément l'accès des tribunaux pour toute demande en justice ; il en est de même pour les actions qu'il y aurait lieu d'intenter contre eux, seuls les individus membres des groupements de fait pourront être assignés en justice pour se voir contraindre au respect des engagements qu'ils ont contractés.

En examinant les actions engendrées par l'inobservation des conventions collectives nous n'envisagerons donc que les collectivités organisées, c'est-à-dire les syn-

dicats et les unions ou fédérations pourvues par l'art. 6 de la loi du 12 mars 1920 des mêmes droits qu'eux.

La violation des engagements résultant d'une convention collective ouvre contre le groupement ou l'individu auteur de la contravention, une action émanant soit des groupements parties à la convention, soit des personnes liées par elles. Ces solutions étaient déjà admises par la jurisprudence antérieure, le législateur les a précisées et élargies.

§ 1^{er}. — **L'action syndicale.**

Cette action est reconnue par l'article 31 *t* qui la réglemente ainsi : « Les groupements capables d'ester en justice, liés par la convention collective, peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements parties à la convention, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés. » Pour pouvoir exercer une action née d'une convention collective, le groupement capable d'ester en justice doit donc être en outre lié par la convention au moment où il forme la demande. S'il est dégagé de la convention il ne pourra exercer l'action, ni soutenir que, la violation de la convention lésant les intérêts généraux de la profession qu'il est chargé de défendre, il est fondé à intenter une demande en dommages-intérêts aux auteurs de la violation. La même solution s'applique avec plus de force encore aux groupements qui sont toujours restés étrangers à la convention. En présence de ce texte formel on ne saurait admettre la prétention d'un syndicat à défendre judiciairement un contrat collectif auquel il est resté étran-

ger, comme l'avait admis avant la loi nouvelle certains tribunaux (1).

La solution contraire permettrait au syndicat de s'effacer pour laisser conclure le contrat par un groupement de fait, irresponsable pour toutes les violations du contrat, celui-ci étant sanctionné seulement lorsqu'il serait violé au détriment de la collectivité syndicale. Si le syndicat se refuse à accepter les charges de la convention et laisse un groupement de fait (comité de grève ou autre) se substituer à lui, ne permettant pas l'exercice de l'action patronale contre une collectivité responsable, il n'y a pas lieu de lui confier une action qui aurait pour résultat de faire triompher légalement l'irresponsabilité syndicale. Permettre une semblable action serait donner à la fois au syndicat le droit 1^o) de combattre la convention collective et d'inciter les ouvriers à la repousser sans engager sa responsabilité puisqu'il n'a pris à cet égard aucun engagement et 2^o) de la faire respecter, lorsqu'elle serait violée au détriment des ouvriers, par l'action qu'il pourrait intenter au nom des intérêts généraux de la profession. La loi du 12 mars 1920 permettant aux syndicats d'intenter des actions pour tous les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, ne donne pas non plus cette action au syndicat, elle se réfère formellement à la loi du 25 mars 1919 en ce qui concerne les conventions collectives.

(1) Jugement du tribunal de Narbonne du 2 mars 1909. Dans le même sens M. PASSAMA (thèse, p. 172-173) admet l'action syndicale sans participation du syndicat au contrat, mais en considérant que le syndicat n'est pas partie au contrat et qu'il y figure seulement comme organe de ses membres.

L'action donnée aux syndicats, liés par la convention, leur appartient pour toute violation du contrat ; la loi ayant prévu l'ouverture de l'action en la subordonnant seulement à la violation des engagements contractés, elle pourra être intentée quelle que soit la nature du préjudice, matériel ou moral, qui la justifie. Les éléments qui doivent entrer en ligne de compte pour l'appréciation de la quotité des dommages-intérêts à allouer au syndicat sont également laissés à l'appréciation des juges. L'article 31 *t* ne vise formellement que l'action en dommages-intérêts, mais ceux-ci n'étant normalement que l'évaluation pécuniaire du dommage souffert par l'inexécution du contrat, nous ne pensons pas que ces termes fassent obstacle au droit du syndicat de réclamer l'exécution lorsqu'elle sera possible. Si le tribunal peut allouer des dommages-intérêts en raison de l'inexécution passée qu'ils peuvent seuls remplacer, il est manifestement impossible de soutenir que le syndicat devra intenter périodiquement une action pour être indemnisé du dommage subi par le défaut d'exécution d'un contrat dont il serait possible d'exiger le respect de la part de son co-contractant. La jurisprudence antérieure admettait la possibilité pour le tribunal d'ordonner l'exécution sous peine d'une astreinte comminatoire, il n'y a pas lieu de penser que le législateur ait voulu écarter cette solution, il a visé seulement le cas le plus fréquent.

L'article 31 *t* donne l'énumération des personnes contre lesquelles l'action du syndicat peut être intentée. Ce sont :

1° Les groupements parties à la convention : *a)* pour les contraventions aux obligations leur incombant personnellement. Le syndicat qui compromet l'exécution

loyale de la convention par des manœuvres quelconques, ou qui n'édicte par les mesures qu'il s'était engagé à prendre pour assurer la mise en œuvre de la convention, encourt cette action qui aboutira à une condamnation à des dommages-intérêts ou à une injonction d'exécution sous la menace d'une astreinte comminatoire ; b) pour les violations individuelles dont ils se sont portés garants.

2° Les individus liés par la convention (patrons isolés ou membres des autres groupements patronaux et ouvriers), toutes les fois qu'ils contreviennent individuellement aux stipulations de la convention.

3° Ses propres membres lorsque la contravention leur est imputable. Cette dernière action, que la loi a pris le soin de consacrer expressément, est justifiée par le discrédit qui l'atteint dans sa personnalité propre et par les risques que font courir à la convention des violations trop fréquentes (1). L'action judiciaire du syndicat sur ses membres s'exerce plus facilement du côté patronal que du côté ouvrier. Cette action sera très utile aux groupements patronaux pour supprimer la concurrence illicite que certains pourraient être tentés de faire au détriment de leurs co-syndiqués. Pour les groupements

(1) COLSON. — *Bull. Soc. Etudes législatives*, p. 205 : « Un syndicat dont les membres ne respectent pas la convention signée par lui est lésé à deux points de vue : 1°) dans sa personnalité propre, comme syndicat, par l'atteinte portée à son autorité, par le discrédit qui en rejaillira sur lui dans les négociations qu'il pourra engager à l'avenir en vue de conventions nouvelles ; 2°) dans les intérêts collectifs de la profession dont il est le représentant, par le risque de dénonciation de la convention collective auquel l'exposent des violations un peu fréquentes, par la difficulté qu'il éprouve à exiger le respect de la convention du côté adverse, quand il ne peut l'obtenir du sien ».

ouvriers elle est une arme dont il est difficile de se servir d'autant plus qu'elle doit aboutir la plupart du temps à un jugement impossible à exécuter. Vis-à-vis de ses membres, l'action qu'il lui est permis d'intenter, ne prive pas le syndicat de son pouvoir disciplinaire. S'il le juge à propos il pourra sanctionner par celui-ci les violations de la convention par des amendes, suspensions ou même exclusion. Ces mesures sont en général fixées par les statuts, mais si ceux-ci sont muets, nous pensons qu'il faut reconnaître au syndicat le droit de recourir même à l'exclusion vis-à-vis du syndiqué qui refuse de se soumettre à ses injonctions pour l'observation de la convention, sans avoir à faire prononcer cette exclusion par une action en justice, sauf le contrôle des tribunaux sur l'usage que le syndicat fera de son droit d'exclusion. Le syndicat pourra parfois estimer que l'exclusion du groupement n'est pas suffisante pour assurer l'exécution de la convention, il pourra alors tenter de contraindre son ou ses membres récalcitrants par une interdiction de travail assurée par le refus collectif des syndiqués de travailler dans tout chantier où ils seraient embauchés. Cette sanction particulièrement dure, puisqu'elle ferme à celui qui en est l'objet les ateliers où il pourrait trouver du travail, n'en est pas moins légitime lorsqu'elle tend à la défense d'intérêts professionnels aussi importants que ceux qui résultent de l'observation d'une convention. Elle était admise par la jurisprudence antérieure (1) et le législateur n'a pas entendu en priver les syndicats en leur accordant une action nouvelle.

(1) Aix, 26 octobre 1894, D. P. 95, 2, 202, Cass. 25 janvier 1905, D. P. 05, 1, 153.

Le même moyen de coercition pourrait être adopté par le syndicat vis-à-vis du patron se refusant à exécuter les stipulations de la convention par laquelle il est lié. La mise en interdit de l'établissement patronal doit alors être considéré comme un moyen de défense de la convention et non comme un moyen de lutte interdit par elle.

§ 2. — L'action individuelle.

Cette action a pour objet la réparation du préjudice subi personnellement par celui qui l'intente, du fait d'une violation de la convention collective. Elle est déterminée par l'article 31 *u* et peut être intentée par les personnes liées par la convention contre les individus du groupement auteurs de la violation qui leur nuit. Cette action sera le plus souvent intentée pour non application de la convention dans un contrat individuel de travail, elle pourra l'être même si le demandeur avait accepté lors de la conclusion du contrat individuel les clauses dérogatoires (art. 31 *q*) et aura pour objet une indemnité destinée à compenser le préjudice subi par l'exécution du contrat dérogatoire inexistant. Elle pourra aussi être intentée dans d'autres cas, un industriel pourra actionner un de ses concurrents qui méconnaissant les obligations résultant de la convention collective, abaisse par ce moyen ses frais de production au détriment du demandeur. Cette action, recevable sans difficulté lorsqu'il y a seulement quelques patrons adhérant individuellement à la convention, sera subordonnée à la preuve du dommage direct et personnel lorsque la convention est conclue par un syndicat patronal comptant de nom-

breux adhérents, la difficulté de faire cette preuve la rendra alors plus rare ne laissant place comme sanction qu'à l'action syndicale. Du côté ouvrier il sera extrêmement rare qu'un travailleur puisse établir que l'embauchage d'un autre ouvrier à un taux inférieur lui a porté un préjudice direct, l'action individuelle n'existera donc presque jamais dans ce cas.

Enfin si la violation du contrat est l'œuvre d'un groupement, toute personne lésée par cette violation pourra le poursuivre en dommages-intérêts pour obtenir la réparation du préjudice causé.

§ 3. — **Le syndicat et l'action individuelle.**

Les syndicats et les individus sont pourvus d'actions différentes n'ayant ni le même objet ni le même but. Elles sont indépendantes l'une de l'autre et peuvent même s'intenter devant des juridictions différentes. Celui qui viole la convention collective se trouve exposé à l'action du syndicat pour le préjudice éprouvé par lui comme personne morale ou par l'atteinte portée à l'intérêt collectif et à l'action individuelle pour le préjudice causé à celui qui l'intente. L'action du syndicat peut même être intentée alors qu'aucun individu n'aurait été personnellement lésé. Mais lorsque ces deux actions coexistent, elles se complètent l'une l'autre, il n'est pas indifférent à la collectivité que l'action individuelle soit délaissée ; pour que la convention soit réellement efficace, celui qui la viole doit pouvoir être facilement contraint à réparer aussi bien le dommage qu'il a fait éprouver aux individus que celui qu'il a fait éprouver aux membres du groupement pris dans leur ensemble.

Cependant l'exercice de cette action est assez difficile entre les mains de l'ouvrier ; en intentant une action en dommages-intérêts contre son patron, il prend vis-à-vis de lui une attitude agressive dont la perspective pourra le faire reculer surtout s'il est l'objet d'une pression de la part du patron sous forme de menace de renvoi. En outre l'ouvrier hésitera à s'engager dans une procédure pour un résultat souvent minime eu égard aux frais et dérangements qu'elle pourra lui causer ; surtout si le patron, exposé à plusieurs de ces actions, se sert de sa supériorité en ressources et en instruction pour décourager ceux qui seraient tentés d'imiter le demandeur primitif par l'épuisement de tous les moyens de procédure. Laisser intenter l'action par les ouvriers, par procès individuels, ne peut que provoquer en eux le sentiment de leur impuissance à triompher par les voies légales.

Aussi la loi contient une disposition nouvelle permettant l'exercice de l'action individuelle par une organisation que ne peut intimider le patron. La vieille maxime « Nul ne plaide par procureur » ne permettait pas au syndicat d'intenter l'action au lieu et place de ses membres personnellement lésés.

En faveur des conventions collectives, le législateur a brisé ce cadre trop étroit pour elles, il a donné au syndicat, par l'article 31 v, le droit d'exercer sans mandat préalable les actions nées au profit de ses membres. La hardiesse de cette solution fait de cet article un des plus importants de la loi, elle facilite la mise en œuvre des droits individuels résultant du contrat collectif en supprimant tous les obstacles dus à l'absence de ressources, à l'infériorité sociale et au peu d'importance du domma-

ge. Le syndicat pourra exercer dans une seule action intentée en son nom propre toutes les actions individuelles nées au profit de ses membres, et si le dommage est peu important pour chaque syndiqué, le nombre de ceux-ci rend l'action du syndicat véritablement utile, dans une seule instance, il obtiendra le redressement de salaires demandé par les ouvriers d'une usine quel que soit leur nombre. Le syndicat n'a pas les mêmes raisons de s'abstenir que l'ouvrier, les cotisations lui fourniront toujours des ressources suffisantes pour suivre l'action par l'intermédiaire de représentants compétents, même si le patron fait appel à tous les moyens de procédure ; en outre son rôle de défenseur des intérêts professionnels ne lui permet pas de négliger les actions qui, tout en profitant directement à certains de ses membres seulement, lui permettent de faire affirmer judiciairement le droit de tous les ouvriers d'obtenir un traitement conforme aux conditions de la convention.

Par contre le droit d'action du syndicat est subordonné à certaines conditions. Lui seul peut intenter cette action, à l'exclusion de tout groupement non capable d'ester en justice, et il ne peut le faire que pour les actions appartenant à ses membres liés comme lui par la convention. Il faudra donc intenter autant d'actions qu'il y aura de syndicats parties au contrat dont les membres ont été lésés (1), un syndicat ne pourrait pas se porter demandeur au nom des membres d'autres groupements, alors même que ceux-ci seraient comme lui liés par la convention.

(1) Sauf bien entendu si la convention était conclue par une union de syndicats ayant les mêmes droits que ceux-ci. Ce serait elle qui intenterait une seule action.

De plus la loi n'a pas conféré au groupement le droit d'intenter l'action sans contrôle. Cette solution proposée au cours des travaux préparatoires n'a pas prévalu. Le syndicat qui n'est pas tenu de justifier d'un mandat ni du consentement formel de l'intéressé est néanmoins tenu de l'avertir. Après quoi il peut plaider librement, sauf si l'individu en faveur duquel l'action peut être intentée déclare s'y opposer ; dans ce cas il doit le déclarer formellement, le simple silence qu'il garderait après la notification du syndicat vaut acquiescement, son opposition empêche le syndicat d'intenter l'action. Celui-ci est donc simple mandataire, il ne dispose pas de l'action, c'est l'individu lésé qui, seul, pourra transiger ou se refuser à voir intenter une action dont il attend des conséquences fâcheuses ou qu'il estime mal fondée. On pourrait craindre que l'ouvrier ne soit tenté d'interdire au syndicat l'exercice de son action pour les mêmes raisons qui l'empêcheraient d'en faire usage, mais l'attitude négative que lui permet la loi et le grand nombre d'actions qu'intente en une seule instance le syndicat font perdre à la demande le caractère agressif vis-à-vis du patron que revêt une demande isolée, aussi y a-t-il lieu de penser que l'article 31 v n'a pas fait œuvre inutile en accordant à l'ouvrier le droit de s'opposer à l'instance que le syndicat a la faculté d'engager en son nom. L'opposition de l'ouvrier n'a pas d'influence sur l'action syndicale née par la même violation que l'action individuelle, disposant de son action, l'individu n'a pas qualité pour disposer de l'action collective ou s'opposer à son exercice.

Le syndicat, en cas de silence de l'intéressé, n'a pas plus de droit que celui-ci n'en aurait eu s'il avait lui-

même engagé l'instance, il ne peut formuler d'autres conclusions que celles qui pourraient être présentées par l'individu, et la demande pourra être repoussée par les mêmes moyens. Le défendeur pourra se prévaloir vis-à-vis du syndicat de toutes les exceptions et fins de non recevoir opposables au titulaire de l'action qui intenterait lui-même le procès. Le jugement qui interviendra sera opposable au syndiqué pour le compte duquel le syndicat a plaidé, aussi c'est à lui que profiteront les condamnations prononcées contre le défendeur. Le syndicat n'étant que mandataire ne pourrait faire rentrer dans sa caisse le montant des prestations pécuniaires qui doivent bénéficier au titulaire de l'action. Par contre, si sur une demande reconventionnelle les juges condamnaient l'individu au nom duquel l'action est intentée, la condamnation lui serait opposable. Ce serait contre lui et non contre le syndicat que l'exécution pourrait en être poursuivie. Il n'en serait pas de même si la condamnation prononcée était motivée par l'exercice abusif du droit, les dommages-intérêts alloués de ce chef au défendeur frapperaient le syndicat. La loi, en lui conférant le droit d'engager l'instance et en concédant au syndiqué le droit de s'y opposer, n'oblige celui-ci à faire aucun acte positif. L'instance poursuivie sur son silence l'est par l'initiative du syndicat seulement dont le syndiqué n'est pas responsable faute d'avoir fait opposition. C'est donc bien dans ce cas le syndicat qui personnellement abuse du droit propre qui lui est conféré.

Si le syndiqué estime que son action est exercée maladroitement, il peut, tout en laissant le syndicat poursuivre l'instance, intervenir à ses côtés pour défendre les droits qu'il pense compromis. Ce droit d'intervention

est particulièrement intéressant lorsque le syndicat réunit dans une même instance un certain nombre d'actions individuelles. Les intéressés interviendront tout en laissant à l'instance son unité et en profitant de la réduction de frais qu'entraîne l'initiative du groupement.

§ 4. — Droit d'intervention des groupements.

L'article 31 v, alinéa 2, permet aux groupements d'intervenir dans toute instance ouverte à l'occasion d'une violation de la convention lorsqu'il leur paraît que l'intérêt collectif est engagé. « Lorsqu'une action née de la convention collective de travail est intentée soit par une personne, soit par un groupement, les autres groupements capables d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention, peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres. » Ce droit existe donc toutes les fois qu'une action est engagée, sans distinction de la nature de l'instance ni de la personne qui l'a engagée. Les groupements pourront intervenir tout aussi bien à une instance où l'intérêt professionnel est déjà représenté par le ou les syndicats demandeurs, qu'à une instance intentée par un individu isolé. Les groupements interviennent en raison de l'intérêt collectif que peuvent avoir leurs membres à l'interprétation judiciaire d'un point de la convention, interprétation qui pourrait créer une jurisprudence défavorable si l'action est mal intentée ou que l'intéressé se défend mal. Ce droit d'intervention est beaucoup plus largement ouvert que les actions directes prévues par

les articles 31 *t* et 31 *v* alinéa 1. Pour exercer les actions que la loi leur confère, les syndicats doivent être eux-mêmes liés par la convention, un syndicat dont certains membres sont tenus par l'intermédiaire d'un groupement de fait ne dispose pas de l'action syndicale et ne peut en son nom exercer les actions appartenant à ses membres. Au contraire, pour que le syndicat puisse intervenir à une instance déjà engagée, il lui suffit qu'une partie seulement de ses membres soient obligés par la convention, peu importe que lui-même soit lié. Un syndicat pourra donc valablement intervenir à l'instance engagée par toute personne liée, ou tout autre syndicat, si ses membres sont soumis à la convention par l'intermédiaire d'un groupement de fait quelconque. Son intervention n'aura d'ailleurs pour but que d'aider le demandeur à obtenir une solution favorable aux intérêts collectifs de ses membres.

SECTION VI

Lieu, durée d'application et conditions de renouvellement des conventions collectives.

Aux termes de l'article 31 *d* les parties doivent indiquer dans la convention la région pour laquelle celle-ci sera applicable, la loi leur laisse à ce sujet la plus grande latitude en permettant de déclarer la convention valable « soit en tous lieux, soit dans une région déterminée, soit dans une localité ou seulement pour un ou plusieurs établissements spécifiés ». Cette obligation n'est sanctionnée que par la limite imposée par la loi aux conventions ne contenant aucune mention à cet égard, elles ne

seront valables que dans le ressort de la juridiction dont le secrétariat ou greffe aura reçu le dépôt imposé par l'article 31 c. Pour les étendre à des établissements situés en dehors de cette région, un nouvel accord des parties sera nécessaire pour déposer la convention au secrétariat ou greffe de la juridiction dans le ressort de laquelle la convention doit avoir effet (art. 31 d § 2). La même procédure est exigée pour étendre l'application de la convention au-delà de la région primitivement fixée, aucune clause additionnelle n'est prescrite, les contractants déposeront seulement d'un commun accord la convention au greffe de la justice de paix ou secrétariat du conseil des prud'hommes au ressort duquel il s'agit d'étendre la convention. Au contraire, lorsque les parties ont prévu cette extension, mais en la subordonnant au dépôt, un accord n'est pas nécessaire, la partie la plus diligente déposera seule; et à frais communs, la convention qu'il s'agit de faire appliquer.

La convention collective de travail peut être conclue :

Sans détermination de durée ;

Pour une durée déterminée ;

Pour la durée d'une entreprise déterminée (art. 31 c).

a) CONVENTIONS SANS DURÉE DÉTERMINÉE. — Ces conventions peuvent toujours cesser par une déclaration de volonté unilatérale (art. 31 f).

Le groupement qui veut dénoncer la convention doit notifier sa volonté à toutes les autres parties (employeurs isolés ou groupements) avec lesquelles il a conclu et en outre au secrétariat ou greffe qui a reçu le dépôt de la convention dans les conditions de l'article 31 c-para-

phe 2 (art. 31 *m* alinéa 1). Cette notification doit être adressée un mois à l'avance, sauf stipulation d'une durée plus courte ou plus longue dans la convention. De plein droit la renonciation d'un groupement entraîne celle de tous ses membres (art. 31 *m* alinéa 5). Cette disposition qui sauvegarde l'unité d'action du groupement n'empêche pas les individus de rester liés par la convention quand elle demeure en vigueur, s'ils le jugent préférable pour leurs intérêts. Il résulte de l'article 31 *in fine* qu'ils pourront, en démissionnant du groupement renonçant, adhérer personnellement à la convention. Cette adhésion individuelle possible crée une situation anormale lorsque la renonciation vient d'un groupement ouvrier, les ouvriers qui se refusent ainsi à suivre le groupement auquel ils appartiennent se trouvent tenus individuellement, contrairement aux dispositions des articles 31 et 31 *j* qui ne prévoient pour les salariés que l'adhésion par l'intermédiaire d'un groupement à l'exclusion des individus isolés. Cette conséquence a été admise expressément par le rapporteur du projet devant la Chambre, elle ne saurait donc faire de doute bien que contradictoire (1).

Quand un seul groupement a conclu la convention elle disparaît par sa renonciation, mais si plusieurs groupements étaient parties à la convention elle ne disparaît pas nécessairement par une première renonciation. Toutefois celle-ci crée une situation nouvelle, susceptible de diminuer les avantages de la convention, aussi l'article

(1) Rapport Groussier, p. 508 : « Libre à ceux des membres qui, contrairement à leur groupement, désirent rester liés par la convention, de se retirer du groupement et d'adhérer directement à ces stipulations qui sont restées en vigueur à l'égard d'autres parties ».

31 *m* alinéa 3 permet aux autres groupements de se dégager pour la même date sous réserve d'agir dans un délai de dix jours après la notification qui leur a été faite. S'ils ne notifient pas leur volonté dans ce délai, ils restent tenus par la convention, dont ils pourront se dégager en observant le délai prévu ou le délai d'un mois.

Les membres d'un groupement ne sont pas tenus d'attendre que la majorité le juge à propos pour se dégager des obligations qu'entraîne pour eux leur soumission à la convention. Ils peuvent y échapper par des renonciations individuelles. Cette disposition sauvegarde la liberté des syndiqués, qui sont assurés de pouvoir se dégager personnellement et à toute époque. Mais si cette faculté était exercée par des individus restant membres de la collectivité elle compromettrait l'unité d'action du groupement. Celui qui veut renoncer à la convention doit démissionner de son groupement et de tout groupement lié par la convention, il doit en outre notifier cette démission au secrétariat ou greffe où la convention a été déposée ou au secrétariat ou greffe de la juridiction qui aurait à connaître des différends relatifs à son ou ses contrats de travail (art. 31 *n*). Le groupement ne peut s'opposer à cette renonciation, ni la retarder en fixant contractuellement un délai très long entre la notification et le moment où elle doit avoir son effet ; pour déjouer toutes les tentatives qui pourraient être faites à ce sujet la loi impose un délai fixe d'un mois « nonobstant toute convention contraire » (art. 31 *n* alinéa 3). Le même délai s'applique à ceux qui auraient adhéré individuellement après démission d'un groupement renonçant.

Un employé ou un employeur peuvent renoncer à se dégager d'une convention en cours pour un délai maximum de cinq années, mais l'employé ne peut prendre un engagement plus long que celui par lequel son patron est lui-même tenu par la convention. Au contraire le patron pourrait s'engager unilatéralement à respecter la convention pendant un délai déterminé sans qu'il soit nécessaire que les employés prennent un engagement similaire (art. 30 o). Ces renonciations devront être notifiées dans les mêmes conditions que les renonciations à la convention.

Aucune disposition ne réglemente les renonciations des groupements à la faculté de dénoncer la convention, il faut donc en conclure qu'un groupement ouvrier pourra renoncer à la faculté de se dégager sans que le même engagement soit exigible de la part du patron. Quant au délai, dans le silence de la loi, qui vise seulement les employeurs et les employés et non tous les assujettis, on pourrait soutenir que le groupement peut prendre un engagement aussi étendu qu'il lui plaît ; mais si l'article 31 o qui réglemente cette faculté ne fait pas mention des groupements, l'article 31 g leur interdit de fixer une durée supérieure à cinq années dans les conventions conclues pour un délai déterminé. Autoriser la renonciation pour une durée supérieure, permettrait la conclusion de conventions de plus de cinq années sous la simple réserve d'une condition de forme. Pour obtenir ce résultat il suffirait aux groupements de déposer une convention à durée indéterminée suivie d'une renonciation à s'en dégager pour la période fixée.

b) CONVENTIONS A DURÉE DÉTERMINÉE OU CONCLUES POUR LA DURÉE D'UNE ENTREPRISE DÉTERMINÉE. — Ces conventions ne peuvent être obligatoires pour plus de cinq années. La loi fixe impérativement ce délai maximum pour les conventions conclues pour une durée fixée à l'avance (art. 31 g). Pour les entreprises durant plus de cinq ans la convention ne vaut que pour cinq ans. Les conventions pour lesquelles les parties fixeraient un délai plus étendu cesseraient de même de valoir comme convention à durée déterminée au bout de cinq ans (1).

Dans la pratique, d'ailleurs, le danger de ces clauses est assez faible; les contractants ont généralement une conception trop nette de la variabilité des conditions de la production, pour consentir à renoncer pour une période trop longue à tout espoir de réclamer une amélioration de leur situation (2).

Le législateur, soucieux de la liberté individuelle (3), n'a pas voulu permettre à une majorité quelconque de lier la minorité pour un délai fixe. Pour cela il impose certaines formalités à défaut desquelles la convention n'est considérée vis-à-vis des individus que comme convention à durée indéterminée. Les conventions à durée

(1) Même solution que pour le sursis d'indivision de l'article 815 du code civil pour lequel la jurisprudence adopte la réductibilité et non la nullité de la convention fixant un délai supérieur au maximum légal. Trib. Seine, 10 mars 1905, D. P. 1910, 2, 143.

(2) Voir cependant jugement du tribunal de St-Etienne confirmé par la cour de Lyon et fixant à une convention une durée de cinquante années par interprétation de la volonté des parties. Lyon, 10 mars 1908, D. P. 1909, 2, 33, et la note de M. Capitant critiquant cette interprétation.

(3) Rapport Groussier, p. 506.

déterminée comprendront donc deux sortes d'obligés : ceux qui, ayant satisfait aux prescriptions de la loi, sont tenus pour la durée fixée, et ceux qui se sont abstenus, tout en restant membres du groupement signataire et qui ne sont obligés que pour une durée indéterminée.

Ne sont liés pour la durée déterminée que les assujettis dont l'engagement est formel par écrit, énumérés par l'article 31 *l*.

1° Les groupements parties à la convention, soit parce qu'ils ont participé à sa conclusion, soit parce qu'ils ont adhéré ultérieurement à cette convention.

2° Les employés et les employeurs adhérents à la convention en vertu de l'article 31 *k* alinéa 1, qui sont nominativement désignés dans la convention ou dont le mandat a été joint.

3° Les employeurs adhérents à la convention en vertu de l'article 31 *k* alinéa 5.

4° Les employés et les employeurs, membres des syndicats professionnels ou de tous autres groupements parties à la convention, qui adhèrent directement pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise, en le notifiant soit au secrétariat ou greffe où le dépôt de cette convention a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leur contrat de travail.

Toute convention est considérée comme étant à durée indéterminée à l'égard des autres personnes qu'elle lie.

L'engagement des individus ne peut en principe prendre fin avant l'expiration du délai convenu. Il en est autrement quand tous les assujettis sont d'accord pour résilier la convention ou lorsque la résolution peut en

être demandée conformément aux principes posés par l'article 1184 du Code civil. Il pourrait également prendre fin à la suite d'un changement profond et imprévu dans les conditions de la production ; un semblable événement pourrait être considéré comme un cas de force majeure entraînant pour l'une des parties l'impossibilité de respecter la convention sans un préjudice considérable (1).

La dissolution du syndicat signataire de la convention pendant le cours de celle-ci met certainement fin aux droits et obligations d'ordre collectif, dont l'association est titulaire à titre exclusif, sous réserve de l'action en dommages-intérêts que pourra intenter le co-contractant pour le préjudice qui lui est causé et dont le montant serait prélevé sur l'actif de l'association dissoute. Mais met-elle fin aux obligations individuelles ? La question n'est douteuse que pour les membres liés pour la durée déterminée, la disparition de l'association entraînant de plein droit la renonciation de tous ses membres liés pour une durée indéterminée. Pour les premiers l'adhésion formelle qu'ils ont donné permet de les considérer comme personnellement engagés et de soutenir qu'ils restent liés par la convention jusqu'à l'expiration du terme convenu (2).

S'il n'est pas stipulé que la convention cessera définitivement d'avoir effet à l'expiration du terme, elle se

(1) Par exemple une convention conclue en 1918 pour cinq ans, n'aurait pu entraîner pour les ouvriers l'obligation d'accepter les conditions de salaire fixées pendant la période de crise économique et de hauts salaires qui a suivi.

(2) Cf. DE VISSCHER. — *Le contrat collectif de travail*, p. 354.

renouvelle par tacite reconduction. Les parties peuvent fixer librement les périodes successives de renouvellement, dans leur silence la convention continue à produire ses effets comme convention à durée indéterminée (art. 31 *i*). Les droits des individus vis-à-vis d'une prorogation sont les mêmes que pour une convention originale, ils peuvent se retirer dans les mêmes conditions en observant le délai de huitaine (art. 31 *n* alinéa 4) après la prorogation, si elle est faite pour une durée déterminée ou le délai d'un mois à toute époque si la durée est indéterminée (art. 31 *n* alinéas 2 et 3).

La responsabilité ouvrière et les conventions collectives

L'étude théorique des sanctions édictées par la loi pour les violations du contrat collectif nous a montré les actions que peuvent intenter les parties les unes contre les autres pour obtenir l'exécution forcée de la convention. Il nous reste à examiner ce que peuvent donner au point de vue pratique, ces diverses actions.

Du côté patronal, aucune difficulté, le patron ou le syndicat patronal offrent une solvabilité suffisante pour répondre de leurs engagements collectifs. Les condamnations qui seront prononcées contre eux de ce chef pourront ressortir à leur plein effet étant donné la facilité d'exécution qu'offre le patrimoine du patron, même réduit aux instruments de production. Les décisions et injonctions des tribunaux pourront efficacement l'amener à observer loyalement la convention collective s'il avait l'intention de s'y soustraire.

La question se pose avec plus d'ampleur du côté ouvrier. Pour l'exercice des actions individuelles, l'ouvrier pris isolément n'offre aucune garantie ; la condamnation prononcée contre lui restera la plupart du temps théorique en raison de la loi elle-même (1) qui, dans

(1) Loi du 12 janvier 1895.

un but d'humanité, édicte l'insaisissabilité des 9/10^{es} du salaire, des outils professionnels et du mobilier indispensable. Le patron ou l'association patronale ne pourront intenter à l'ouvrier une action dont ils sont exposés à supporter tous les frais, alors même qu'ils obtiendraient gain de cause.

La situation du patron n'est guère meilleure pour l'exercice des actions collectives. Lors du vote de la loi du 25 mars 1919 les syndicats, d'ailleurs généralement très pauvres, se trouvaient dans l'impossibilité légale d'augmenter leur crédit, en leur donnant une capacité restreinte, la loi de 1884 leur interdisait de posséder d'autres immeubles que ceux nécessaires à leurs réunions. La loi du 12 mars 1920 ayant étendu la capacité civile des syndicats et en ayant doté les unions, nous examinerons la question de leur responsabilité sous l'empire de la loi nouvelle.

Les syndicats et les unions de syndicats possèdent la pleine capacité civile ; ils peuvent acquérir à titre gratuit ou onéreux, sans autorisation, tous les biens meubles et immeubles. Ils peuvent ainsi se créer un patrimoine les rendant solvables et responsables pécuniairement de leurs obligations, mais ils ont le droit de rendre insaisissable une partie de ce patrimoine en l'affectant en immeubles ou objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, bibliothèques ou cours d'instruction professionnelle ; il en est de même en ce qui concerne les fonds qu'ils affectent à des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites dans les limites déterminées par l'article 12 de la loi du 1^{er} avril 1898. De plus, la loi améliore l'administration des syndicats en permettant à leurs administrateurs,

obligés de cesser l'exercice de leur profession pour se consacrer à leur tâche, de rester membres du syndicat s'ils ont exercé la profession pendant un an.

Ces avantages sont appréciables pour les travailleurs désireux d'améliorer au moyen de conventions collectives les relations entre les classes ouvrières et patronales. En fait la loi nouvelle permet aux syndicats de se procurer une solvabilité effective leur permettant d'offrir des garanties à leurs co-contractants. Son application ferait des syndicats des personnes morales ayant un patrimoine saisissable qui les rendrait responsables de leurs actes ; mais elle ne les oblige nullement à se le procurer et elle leur permet, au contraire, de rendre vains les efforts tentés en ce sens en se servant du privilège considérable et entièrement nouveau qui leur est concédé de se créer un patrimoine important et insaisissable.

Cependant, ce n'est pas par la classe ouvrière qu'a été réclamée l'extension de la capacité civile des syndicats. Les patrons l'ont demandée depuis de nombreuses années et surtout lors du vote de la loi de 1919 ; elle a été accueillie par des protestations du côté ouvrier (1). Lors de son vote, elle a été repoussée par les socialistes et par les syndicalistes qui ont signalé fort énergiquement les risques fâcheux qu'encourraient les syndicats devenus solvables et ont déclaré qu'ils la considéraient comme une œuvre d'étranglement et de spoliation de la classe ouvrière. Cette éventualité d'une responsabilité effective remplit de crainte les partisans de la lutte des classes qui pré-

(1) Déclaration de M. Lauche. Rapport n° 4945 du 5 septembre 1918, p. 21 : « Il est certain qu'après avoir combattu, il y a 20 ans, la capacité civile, la classe ouvrière l'accepte mais ne la réclame pas ».

tendent que l'on veut asservir et embourgeoiser la classe ouvrière en dotant ses organisations d'un patrimoine pour la conservation duquel elles devront perdre une grande partie de leur valeur combative. Il faut reconnaître qu'il existe une part de vérité dans ces protestations excessives. Les syndicats sont actuellement, avant tout, des organismes de lutte, mais ils ne sont pas seuls responsables de cette situation, rien n'a été fait par la classe patronale pour collaborer avec eux, ils ont toujours été envisagés comme des ennemis, souvent difficilement admis et auxquels les difficultés n'ont pas été ménagées dès qu'il était possible de les faire naître. L'esprit public, d'autre part, persiste à les regarder comme des organismes, qui, permis après avoir été longtemps prohibés, sont néanmoins restés quelque chose de dangereux. Quoi d'étonnant après cela que ces syndicats n'aient qu'une confiance très restreinte dans l'amélioration qu'apporterait au sort de la classe ouvrière le fait qu'ils donneraient prise à l'exécution des condamnations prononcées contre eux par des juges représentant ce que le syndicalisme dénomme « le capitalisme bourgeois » ?

De toutes façons, il est certain que le mouvement ouvrier français actuel, tout disposé à recueillir le bénéfice de conventions collectives, n'est pas disposé à en assumer la responsabilité pécuniaire. Les syndicats repoussent généralement l'accroissement de leur capacité civile ayant pour corollaire un accroissement de leur responsabilité pécuniaire. Ils sont plus disposés à en faire usage dans la mesure où la loi les fait échapper à toute responsabilité par la constitution d'un patrimoine insaisissable. L'attitude du syndicalisme vis-à-vis de la capacité civile serait peut-être différente si le Sénat avait suivi

la Chambre des Députés dans son vote du 11 juillet 1919 sur le projet de loi par lequel elle accordait au syndicat le privilège de l'insaisissabilité en ce qui concerne les caisses de chômage. La brèche ouverte était alors assez large pour permettre à l'ingéniosité syndicale d'y faire passer tout son patrimoine en fuite devant les responsabilités, tout l'actif libre du syndicat pouvant servir à constituer ces caisses dont l'importance ne peut qu'accroître l'action du groupement capable de disposer de fonds suffisants pour soutenir une lutte de longue durée.

L'action syndicale tend donc nettement vers l'irresponsabilité de fait et si, en droit, on a pu consacrer l'obligation du syndicat, il faut reconnaître qu'elle resté en l'état actuel parfaitement théorique et que les intéressés sont tout disposés à faire le nécessaire pour que cette situation continue dans la mesure du possible. Il ne faut donc pas s'illusionner sur la valeur pratique des sanctions prévues par la loi de 1919. Même en présence de syndicats à capacité civile étendue, les objections patronales gardent la même force ; en cas de violations individuelles ou collectives des conventions, le patron ne trouve en face de lui que des adversaires insolubles.

La tendance des associations ouvrières à l'irresponsabilité pécuniaire se manifeste d'ailleurs dans tous les pays, où le contrat collectif est en usage. Lorsque les associations sont suffisamment puissantes pour ne pas la craindre, elles la limitent tout au moins assez strictement.

En Angleterre, les Trades-Unions n'ont jamais accepté le principe de la responsabilité des organisations ouvrières. L'évolution anglaise étant plus avancée que la

nôtre, le conflit s'est produit dès 1901. Reconnues par les Acts des 29 juin 1871 et 30 juin 1876, les Trades-Unions échappaient à toute action en justice pour leur responsabilité contractuelle. Les conventions collectives conclues par elles n'étaient que des traités extra-juridiques, fondés sur la bonne foi des contractants, mais sans sanction judiciaire. Tous les projets déposés en vue de doter les Unions d'une personnalité juridique complète échouèrent devant leur opposition. Lorsque la jurisprudence de la Chambre des Lords sanctionna leurs contrats collectifs par des condamnations pécuniaires, elles parvinrent après un violent mouvement d'opinion à faire écarter cette jurisprudence par un Act (1) leur donnant complètement gain de cause et posant le principe formel de l'irresponsabilité syndicale.

En Allemagne, les puissantes associations signataires de conventions collectives ont limité contractuellement leur responsabilité pour les violations collectives ou individuelles des contrats auxquels elles sont parties. Cette limitation faite dans les contrats de garantie réduit la responsabilité maximum des associations à une certaine somme par tête d'ouvrier (2).

En Italie, où la législation admet comme la nôtre le principe de la responsabilité syndicale, la Société de Fabrication d'Automobiles « Itala » a tenté dans un contrat avec la Fédération nationale des Ouvriers métal-

(1) Trade disputes act du 21 décembre 1906.

(2) Le contrat collectif des typographes allemands dans son art. 5, al. 4, réduit la responsabilité de l'association qui n'a pas soutenu son membre coupable à une indemnité au maximum égale au salaire dû pendant le délai-congé.

lurgistes, d'obtenir une garantie de la Fédération ouvrière par le dépôt d'un cautionnement. Le contrat stipulait de celle-ci le dépôt d'une somme de 60.000 francs à la Banque d'Italie à titre de garantie. Mais après avoir ainsi accepté le principe de sa responsabilité, la Fédération des Métallurgistes viola le contrat et l'Italia se trouva dans l'impossibilité d'exercer sa garantie, aucun versement n'ayant jamais été effectué.

*
* *

En présence de ces faits, nous en arrivons à nous demander si la responsabilité pécuniaire est bien la sanction qui convient aux conventions collectives. L'allocation de dommages-intérêts, sanction de droit privé, s'adapte-t-elle parfaitement au droit collectif ? Dans l'état actuel de notre législation et de notre organisation ouvrière, nous considérons comme un progrès la responsabilité pécuniaire du syndicat.

Mais le droit collectif est encore à ses débuts, en pleine évolution et mal connu, les conventions collectives n'ont pas atteint leur forme définitive. L'exemple de l'Angleterre, où elles ont pu se développer en l'absence de conditions encore considérées en France comme indispensables, par l'intermédiaire d'Unions à personnalité très restreinte et sans responsabilité civile nous amène à envisager d'une toute autre manière l'exécution des conventions collectives. Le contrat collectif ne serait-il pas un véritable traité de paix conclu entre des puissances égales, respecté de part et d'autre, non parce qu'il engendre des obligations contractuelles, mais parce qu'il est basé sur

un état économique déterminé; contrat éminemment modifiable à tout moment dès que les lois économiques modifient les bases sur lesquelles il est conclu, et n'ayant pas d'autre sanction que la grève ou le lock-out lorsqu'une des parties refuse l'application ou la modification du traité.

La loi du 25 mars 1919 n'entre-t-elle pas elle-même dans cette voie :

a) En autorisant la conclusion de conventions collectives par des groupements sans personnalité civile ni patrimoine, ne pouvant exercer aucune action et ne pouvant être actionnés en justice ;

b) En favorisant les conventions à durée indéterminée desquelles les contractants peuvent se dégager librement, à toute époque, lorsqu'ils estiment qu'il y va de leur intérêt,

Alors que la plupart des auteurs qui se sont occupés de ces questions considéraient comme essentielles la fixation d'une durée assez longue et la capacité civile des organisations appelées à s'engager par des conventions collectives (1).

La faculté de dénonciation à toute époque envisagée par le rapporteur lui-même comme la meilleure garantie de l'application des contraventions (2) ne fait-il pas considérer les énergiques sanctions attachées au contrat

(1) Voir notamment De Visscher, p. 343.

(2) Rapport Groussier, p. 487-488 : « Il ne faut pas oublier que les intéressés, ouvriers et patrons, montrent de sérieuses hésitations à voir légiférer sur la matière... Nous pensons qu'en l'état des choses,

comme provisoires en attendant une nouvelle évolution des conventions collectives ?

Cette conception nous amènerait à chercher le remède dans l'organisation de puissantes fédérations conscientes de leurs devoirs comme de leurs droits ; la véritable garantie du respect du contrat consistant dans la force de l'association, qui absorberait toute la profession et dans sa bonne direction.

Les énormes organisations que peuvent être les fédérations nationales, auxquelles la loi du 12 mars 1920 a donné la personnalité juridique et la pleine capacité civile, ne pourront jamais avoir un patrimoine suffisant pour répondre des dommages que pourraient entraîner les conflits collectifs qu'elles sont capables de susciter. Quelle organisation ouvrière pourrait constituer un patrimoine susceptible de répondre des dommages que vient de causer à l'industrie anglaise la récente grève des mineurs ? et, faut-il chercher une sanction pécuniaire aux violations peu importantes des contrats, alors que nous constatons l'impossibilité d'y recourir quand ils sont délibérément violés par les organisations les plus puissantes, susceptibles d'imposer des conditions de travail uniformes pour l'ensemble d'une profession, forme vers laquelle le contrat collectif évolue pour atteindre son maximum de perfection ?

étant donné les préoccupations des parties, il faut éviter que le lien qui résulte de la convention ne soit trop solide ; on le supportera d'autant mieux et d'autant plus longtemps qu'on le pourra rompre plus aisément et plus rapidement .. Nous croyons pouvoir poser cette règle : la facilité de dénonciation de la convention collective est une des meilleures garanties du respect de son application. »

La formation de ces puissantes associations en l'état actuel de l'organisation de la collectivité ouvrière n'augmente pas les garanties que cette classe peut offrir, avec elles on se heurte à leur puissance même qui leur permet de se soustraire à toute responsabilité, difficulté qui dépasse le cadre de notre étude.

Vu :

Nancy, le 17 janvier 1922.

Le Président de la thèse,

B. MOREL.

Vu :

Nancy, le 18 janvier 1922.

Le Doyen,

Fr. GÉNY.

Vu et permis d'imprimer :

Nancy, le 19 janvier 1922.

Le Recteur de l'Académie de Nancy,

Ch. ADAM,

Membre de l'Institut.

BIBLIOGRAPHIE

- BONCOUR. — *Le Fédéralisme économique*.
- BRANTS. — *L'état légal du Contrat collectif de travail*.
- BUREAU. — Le contrat collectif de travail (*Bulletin de la Semaine*, 4 juillet 1906).
- CAPITANT. — *Cours de législation industrielle*.
— Note sous Lyon, 10 mars 1908 (*D. P.* 1909, 2, 33).
- COLSON. — Rapport à la Société d'Etudes législatives (*Bulletin de la Société*, 1907, p. 180 et suiv. et 505 et suiv.).
- DESLANDRES. — Note sous Cass., 1^{er} février 1893 (*Pand. fr.*, 1894, 1, 1).
- DE VISSCHER. — *Le Contrat collectif de travail*.
- DOUARCHE. — *Les Conventions collectives relatives aux conditions du travail* (Thèse Paris, 1907).
- GENY. — Note sous Nancy, 7 décembre 1895 (*Pand. fr.*, 1898, 2, 245).
- GROUSSIER. — Rapport fait au nom de la Commission du travail chargée d'examiner le projet de loi relatif aux conventions collectives de travail, 5 décembre 1912. Doc. parl. n° 2334 (*J. O.*, p. 343). Rapport supplémentaire du 7 déc. 1913. Doc. parl. n° 3062 (*J. O.*, p. 312).
- JAY. — L'organisation du travail par les syndicats professionnels (*Revue d'Economie Politique*, 1894).
— Le contrat collectif de travail (*Revue d'Economie Politique*, 1907).
- LARONZE. — *De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie* (Thèse Paris, 1905).
- LEROY. — *Le Contrat collectif en Allemagne* (Thèse Paris, 1909.)

- MOREL. — Les conventions collectives de travail et la loi du 25 mars 1919 (*Revue trimestrielle de Droit civil*, 1919, p. 417).
- NAST. — *Des Conventions collectives relatives à l'organisation du travail* (Thèse Paris, 1907).
- PASSAMA. — *Les Conventions collectives relatives aux conditions du travail en droit privé français* (Thèse Paris, 1908).
- PIC. — *Traité de Législation industrielle*.
- PIROU. — *Les Conceptions juridiques successives du contrat collectif de travail en France* (Thèse Rennes, 1909).
- PLANIOL. — *Traité élémentaire de droit civil* (5^e édition).
Notes au *Dalloz* : 1903, 2, 25 ; 1903, 2, 31 ; 1905, 1, 153 ; 1905, 2, 121 ; 1906, 1, 113 ; 1907, 2, 32.
- RAYNAUD. — *Le Contrat collectif de travail* (Thèse Paris, 1901).
Note au *Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 421 et suiv.
- ROUAST. — *Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des obligations* (Thèse Lyon, 1909).
- SALEILLES. — Note sur le contrat collectif de travail (*Bulletin de la Soc. d'Etudes lég.*, 1908, p. 79 et suiv.
- STRAUSS. — Rapport au Sénat, 17 décembre 1918. Doc. parl., n^o 499, p. 769.
Bulletin du Ministère du Travail.
Bulletin de la Société d'Etudes législatives, 1905 à 1907.
Journal Officiel. — Discussions : à la Chambre, séance du 29 juillet 1913 ; au Sénat, 27 février, 4 et 20 mars 1919.
- DALLOZ. — *Répertoire périodique*.
-

TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE

CHAPITRE I. — Les causes de l'avènement des conventions collectives	7
— II. — Le développement des conventions collectives en France.....	14
— III. — L'opinion et les contrats collectifs.....	20
§ 1. Objections patronales.....	22
§ 2. Objections ouvrières.....	23
§ 3. Revirement de l'opinion	26
— IV. — Rôle économique et objet des conventions	27
Section I. Dispositions essentielles	28
§ 1. Le salaire	36
§ 2. La durée du travail.....	44
— II. La réglementation générale des rapports professionnels.....	50
— III. Clauses destinées à faciliter et garantir l'exécution du contrat collectif.....	52
L'arbitrage.....	58
— IV. Clauses déterminant la durée de validité, le domaine d'application locale et les conditions de renouvellement de la convention	

DEUXIÈME PARTIE

État des conventions collectives avant la loi du 25 mars 1919

CHAPITRE I. — La doctrine.....	60
§ 1. Théorie du mandat.....	61
§ 2. — de la stipulation pour autrui....	63
§ 3. — du contrat innommé.....	65
— II. — La Jurisprudence.....	70

TROISIÈME PARTIE

CHAPITRE I. — L'intervention législative : Historique.....	76
— II. — La loi du 25 mars 1919.....	79
Section I. § 1. Définition des conventions collectives	79
§ 2. Parties contractantes.....	80
§ 3. Forme des conventions collectives.....	86
— II. Les assujettis.....	87
— III. Effets juridiques des conventions collectives...	95
§ 1. Obligations des groupements.....	95
§ 2. — des individus.....	98
— IV. Effets des conventions collectives à l'égard des tiers.....	102
— V. Sanctions des conventions collectives.....	109
§ 1. L'action syndicale.....	110
§ 2. L'action individuelle.....	115
§ 3. Le syndicat et l'action individuelle.....	116
§ 4. Droit d'intervention des groupements	121
— VI. Lieu et durée d'application et conditions de renouvellement des conventions collectives..	122
La responsabilité ouvrière et les conventions collectives.....	131
Bibliographie.....	141
